



4/2025

64. JAHRGANG

MAGAZIN

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.

Einkommensrunde 2025

- Kundgebung in Koblenz
- VBB wird zitiert



EDITORIAL

*Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,*

an Geld wird es der Bundeswehr in den nächsten Jahren nicht mangeln. Dafür haben Bundestag und Bundesrat in der vorletzten Märzwoche gesorgt.



© BMVg

Das ist eine gute Nachricht für die Bundeswehr! Im Idealfall führt es dazu, dass die Bundeswehr ihren Verteidigungsauftrag innerhalb der NATO und im Verbund mit den europäischen Partnern in wenigen Jahren resilient erfüllen kann.

Werfen wir einen Blick auf die Ausgangslage:

Wie schon in den Vorjahren lag der Schwerpunkt der Ausgaben im Verteidigungsressort im Jahr 2024 bei den Betriebsausgaben. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben erhöhte sich von 57 Prozent im Jahr 2023 auf 65 Prozent. Die in den Betriebsausgaben enthaltenen Personalausgaben betragen zusammen mit den Versorgungsausgaben 43 Prozent der Gesamtausgaben.

Auch in den kommenden Jahren ist ein Anstieg bei den Betriebsausgaben der Bundeswehr zu erwarten. Innerhalb des Einzelplans 14 wäre die massive Verringerung des Spielraums für verteidigungsinvestive Ausgaben unvermeidlich und würde sich langfristig negativ auf die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte auswirken. Dieser Verdrängungseffekt wird aufgrund des Sondervermögens nun nicht mehr eintreten. Das ist positiv. Aber es entfällt auch der Spar- und Optimierungsdruck. Es besteht die Gefahr, dass mit der „Gießkanne“ verteilt wird.

Niemand bestreitet, dass es im Bereich der Organisation und des Personals erheblichen Optimierungsbedarf gibt. Es geht um Digitalisierung, um Personalbemessungsschlüssel und um straffe, aufgabenorientierte Strukturen. Allem voran gibt es eine Verschwendung von militärischen Personalressourcen, weil immer mehr Soldatinnen und Soldaten zivile Aufgaben wahrnehmen. Diese „Flucht in zivile Aufgaben“ lässt nicht nach und muss dringend beendet werden!

Dies alles lässt der Generalinspekteur zu, der gleichzeitig einen Gesamtumfang von 460.000 Soldatinnen und Soldaten für die Zukunft anstrebt – und was genau dafür tut?? Wann wird endlich die aktuelle dysfunktionale militärische Personalstruktur umgebaut? Hier hilft weniger der Binnenarbeitsmarkt als vielmehr eine Binnenoptimierung!

Der VBB ist dankbar, dass dieser von uns seit Jahren offensiv vorgetragene Missstand jetzt von der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages in ihrem Bericht für 2024 in unserem Sinne aufgegriffen wurde.

Mit Geld kann man keine Strukturprobleme lösen! Wir hoffen sehr, dass das Geld die Strukturprobleme nicht verstärkt! Das Bundesministerium wird daran gemessen werden, ob es die zusätzlichen Schulden effizient einsetzt. Dieses ist im Übrigen auch eine selbstverständliche Verpflichtung gegenüber dem Steuerzahler. Der VBB wird dieses Thema eng begleiten und Fehlentwicklungen deutlich und auf jeder Ebene anmahnen.

In diesem Sinne

Imke v. Bornstaedt-Küpper

Imke v. Bornstaedt-Küpper
Bundesvorsitzende

INHALT vbb

| | |
|---|----|
| Aktuelles | 4 |
| Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im VBB | 8 |
| Aus unseren Bereichen und Landesverbänden | 12 |
| Personalnachrichten | 25 |

INHALT dbb

| | |
|--|----|
| Einkommenspolitik – Tarifstreit geht in die Schlichtung: „So viel Verweigerung war nie“ | 26 |
| Warnstreiks und Proteste: Starke Auftritte für den öffentlichen Dienst | 27 |
| Dossier Gewalt gegen Beschäftigte – Gesetzliche Unfallversicherung: Gewalt bei der Arbeit bleibt ein Problem | 30 |
| Gewalttaten gegen Polizeikräfte: Erschreckend hohe Fallzahlen | 32 |
| dbb talk: „Man macht sich schon gar nicht mehr bewusst, wie oft man bedroht wird ...“ | 33 |
| Nachgefragt – Netzwerk sicher im Dienst: „Machen Sie das Thema zum Thema!“ | 38 |
| Senioren – Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung: Gegen Ageismus, für gutes Altern | 46 |

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschulallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 030.31174149. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seiten:** Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitender Redakteur:** Jan Brenner (br). **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag. **Inlandsbezugspreis:** Jahresabonnement 49,60 Euro zzgl. 9,30 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 5,70 Euro zzgl. 2,00 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform beim DBB Verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Versandort:** Geldern. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Marion Clausen. **Telefon:** 030.7261917-32. **E-Mail:** marion.clausen@dbbverlag.de. **Anzeigenposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. Preisliste 66 (dbb magazin) und Preisliste 50 (VBB-Magazin), gültig ab 1.1.2025. **Druckauflage:** dbb magazin: 550 662 (IVW 4/2024). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. ISSN 0521-7814

AKTUELLES

Die Kritik an der Verschwendung der militärischen Personalressourcen im Verteidigungsressort weitet sich aus

Die Personalstruktur der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ist dysfunktional und nicht auf die Erfüllung der Einsatzbereitschaft ausgerichtet. Viel zu viele Uniformträger dienen nicht in der Truppe, sondern arbeiten in Büros. Sogar freiwillig Wehrdienstleistende (FWDler) werden in zivilen Bundesämtern eingesetzt. Da muss man sich nicht wundern, wenn diese jungen Menschen nicht den Soldatenberuf ergreifen wollen. Den haben sie nämlich gar nicht richtig kennengelernt.

Die Missstände in der militärischen Personalstruktur der Bundeswehr werden nicht nur vom VBB aufgegriffen. Sie werden auch im Bericht der Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, Dr. Eva Högl, thematisiert.

Auch die renommierte Fachpublikation „griephan Brief“ greift dieses Thema auf.

In zwei Ausgaben wird die Kritik des VBB ausführlich dargestellt und geteilt.

In der Ausgabe 09/25 wird die Presseerklärung des VBB zu der aktuellen Situation der Bundeswehr komplett übernommen:

„Fleisch am Knochen

Man muss den **Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB)** nicht unbedingt im disruptiven Kreis der übereifrigen Bilderstürmer vermuten – wir waren jedoch erstaunt, wie viel **Fleisch Imke von Bornstaedt-Küpper** (Ende November 2024 mit überwältigender Mehrheit als VBB-Bundesvorsitzende bestätigt) am Knochen notwendiger Veränderung gelassen hat. Bemerkenswert fanden wir folgende Forderungen in einer Presseerklärung des Verbandes kurz vor der Bundestagswahl (Auszug – Hervorhebung im Original):

Personal

- Die **Kernaufgaben der Streitkräfte** müssen **anhand der Zusagen Deutschlands an die NATO** priorisiert und ausgeplant werden.
- Die **dysfunktionale Planstellenpyramide der Soldatinnen und Soldaten** muss korrigiert werden:

Die Streitkräfte erleben einen massiven Kompetenzverlust, weil zu viele Soldatinnen und Soldaten nichtmilitärische Aufgaben wahrnehmen und nicht einsatzbereit sind.

- Der **Personalbedarf** muss nach **anerkannten Methoden der Personalbedarfsermittlung** festgestellt werden. Der ‚sogenannte‘ bundeswehrgemeinsame Ansatz hat dazu geführt, dass mehr als 20.000 Soldatinnen und Soldaten in der Truppe fehlen.



© VBB

- Der **Dienst in der Truppe** muss für Soldatinnen und Soldaten **attraktiver sein als der Dienst im Stab/Amt**. Die besonderen Altersgrenzen dürfen nur in der Truppe gelten.
- Das Potenzial der **Reservistendienstleistenden** muss der Truppe und damit der Verteidigungsfähigkeit Deutschlands vorbehalten bleiben. Wehrübungen auf zivilen Dienstposten, in zivilen Ämtern und im BMVg dienen diesem Zweck nicht.
- Der **Planungs- und Führungsstab** hat sich nicht bewährt. Mit Blick auf eine zwingende Ressourcenpriorisierung und Verschlankung des BMVg ist dieser ersatzlos zu streichen.
- Noch mehr Geld in schlechte Strukturen ist der falsche Weg:** Neben einer nachhaltigen Finanzierung der Bundeswehr über die Jährlichkeit hinweg, müssen die Personal- und Organisationsstrukturen konsequenter angepasst werden.

Rüstung

- Es ist die Aufgabe des Generalinspektors, die Entwicklungs- und Beschaffungsvorhaben aufgrund der sicherheitspolitischen Bedrohungslage und aufgrund der der Bundeswehr durch die NATO zugewiesenen **Fähigkeitsziele** zu priorisieren. Dies sollte im Benehmen mit den Inspektoren erfolgen. Stattdessen wurden einige nicht priorisierte Großprojekte aus Partikularinteressen durchgesetzt. Die Planung wurde damit ihrer Verantwortung nicht gerecht. Das muss sich ändern. Die militärische Beschaffung hat sich wieder strikt an einer sauber hergeleiteten Planung zu orientieren, damit die Bundesrepublik ein verlässlicher Partner ist.

- Das **Planungsamt** hat sich im Zuge der Zeitenwende weder hinsichtlich Innovationskraft noch hinsichtlich Geschwindigkeit bewährt. Es ist aufzulösen.
- Die militärische Leitung der Rüstungsabteilung und die Wahrnehmung des Rüstungsstaatssekretärs durch einen ehemaligen Soldaten haben sich mit Blick auf die materielle Einsatzbereitschaft nicht bewährt. Trotz gestiegener Haushaltsmittel hat sich das Fähigkeitsprofil nicht adäquat verbessert.
- Die **europäische** Koordinierung und Kooperation bei den Rüstungsvorhaben sind zu intensivieren. Im Lichte des Paradigmenwechsels bei der Münchener Sicherheitskonferenz 2025 müssen die Fähigkeitsplanungen in einem europäischen Schulterschluss erfolgen.
- Der gesamte **Beschaffungsprozess ist sicherheitsrelevant** und von so hoher politischer Bedeutung, dass eine Privatisierung konsequent ausgeschlossen werden muss.

Organisation

- Keine militärische Leitung von zivilen Ämtern und von zivilen Abteilungen im BMVg.
- Reduzierung von Wechselstellen auf ein notwendiges Minimum und nur temporäre Wahrnehmung.

Nicht auszuschließen?

Der oder die nächste Verteidigungsminister/in ist gut beraten – in Kenntnis, dass der VBB ein Interessenverband ist –, die Forderungen sorgfältig zu lesen. Im Grunde stellt sich die Frage nach **dem eigentlich politischen Kern** eines Bundesministeriums und der Besonderheit eines militärischen Anteils an einem Verteidigungsministerium. Wir würden ‚Elemente einer Privatisierung‘ beim Beschaffungsprozess nicht so ‚kategorisch‘ ausschließen, wie es der Verband tut. Hier tun Flexibilität und Schnelligkeit der Prozesse not!“

In der Ausgabe 11/25 wird der VBB wie folgt zitiert:

„Personal, Personal und Personal

Wir sind absolute Fans parlamentarischer Kontrolle und Transparenz und sehen daher dem jährlichen Bericht aus dem Büro der Wehrbeauftragten des Bundestages immer mit Spannung entgegen! Aus dem mittlerweile 66. Bericht für den Betrachtungszeitraum 2024 kann man auch dieses Jahr viel über den wahren Zustand der Bundeswehr und die Wirkung der bisher unternommenen politischen und administrativen Maßnahmen herauslesen (Auszug – Hervorhebungen griephant):

Personal

Das BMVg verfolgt schon länger das Ziel, bis 2031 die Personalstärke auf rund 203.000 aktive Soldatinnen und Soldaten zu erhöhen. Gleichzeitig werden aufgrund von Zusagen gegenüber der NATO im Rahmen der neuen NATO-Fähigkeitsziele sowie für die Umsetzung des Operationsplans Deutschland mehr personelle Ressourcen gebraucht. All das erfordert aus Sicht des BMVgs eine kontinuierliche Neubewertung

des militärischen Zielumfangs. Angesichts der in den vergangenen Jahren weitgehend erfolglosen Bemühungen der Bundeswehr, einen substanziellen Personalzuwachs zu realisieren, erfordert es eine umfassende und gemeinsame Kraftanstrengung, um den Gesamtumfang zu erreichen. Genügend und vollständig einsatzbereites Personal ist der Schlüssel zur Verteidigungsfähigkeit.

Die Lage

Nachdem auch 2023 die militärische Personalstärke weiter gesunken war, hat die Bundeswehr **im Berichtsjahr die Anstrengungen** hinsichtlich der Personalgewinnung und -bindung **erheblich intensiviert**. Im Fokus stand dabei vor allem der Ergebnisbericht vom Dezember 2023 der im August davor eingesetzten Task Force Personal. Deren Ziel war es, sofort umsetzbare und wirksame Maßnahmen zu identifizieren, um die negative Bestandsentwicklung des militärischen Personalkörpers bereits 2024 umzukehren und am Ende eines zwölfmonatigen Zeitraums einen moderaten Personalaufwuchs zu erreichen. Aus rund 200 Vorschlägen zur Verbesserung der Personalgewinnung und -bindung wurden 64 Maßnahmen ausgewählt und im Berichtsjahr umgesetzt.

Erfreulich ist, dass sich sowohl die Personalgewinnung als auch die Personalbindung im Laufe des Jahres 2024 positiv entwickelt haben. Das BMVg führt diese ersten Erfolge überwiegend auf die Maßnahmen der Task Force Personal zurück. **Ob diese Entwicklungen mittelfristig zu einer tatsächlichen Steigerung der Personalstärke führen, bleibt abzuwarten.** Jedenfalls gelang es erst zum Ende des Berichtsjahres zumindest die negative Entwicklung der vergangenen Jahre zu stoppen und die Personalstärke knapp unter dem Vorjahresstand zu halten, nachdem der Personalbestand im September 2024 mit 179.317 Soldatinnen und Soldaten auf den niedrigsten Stand seit 2018 gesunken war.

[...] Darüber hinaus wird die Truppe immer älter. Das Durchschnittsalter des militärischen Personalkörpers hat sich über die letzten Jahre hinweg stetig erhöht und ist von 33,1 Jahren in 2021 über 33,8 Jahre in 2023 auf 34 Jahre im Berichtsjahr gestiegen. Neben dem demografischen Wandel ist diese Entwicklung auch auf den steigenden Anteil an Berufssoldatinnen und -soldaten zurückzuführen.

[...] Artikel 87b Grundgesetz bestimmt, dass die Bundeswehrverwaltung in bundeseigener – ziviler – Verwaltung mit eigenem Verwaltungsunterbau geführt wird. Der historische Gesetzgeber verfolgte damit zwei Ziele: Die Entlastung der Streitkräfte von Verwaltungsaufgaben und die Verhinderung von Machtkonzentration beim Militär. Das sogenannte Trennungsgebot verlangt in organisatorischer, funktioneller und personeller Hinsicht eine Trennung von Bundeswehrverwaltung und Streitkräften. Soldatinnen und Soldaten sollen im Grundsatz in der Truppe verwendet werden und die Verwaltung soll zivilen Behörden anvertraut sein. Eine messerscharfe Trennlinie zwischen der zivilen Bundeswehrverwaltung und den Streitkräften ist jedoch nicht immer möglich und das Trennungsgebot kaum justiziabel. **Immer mehr Soldatinnen und Soldaten werden immer häufiger mit administrativen Aufgaben betraut, die nicht in ihren originären Auftrags- und Aufgabenbereich fallen:**

So kritisierte der **Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB)** im Berichtsjahr, dass zu viele Soldatinnen und Soldaten in Stäben



Jahresbericht der Wehrbeauftragten 2024

©VBB

sowie in militärischen und zivilen Ämtern tätig und daher nicht operativ tätig seien. Zum Teil seien sie über viele Jahre auf zivilen Dienstposten eingesetzt und übernahmen damit zivile Aufgaben. **In der Folge stünden diese Soldatinnen und Soldaten für das militärische Kerngeschäft nicht zur Verfügung.** Es sei nicht nachvollziehbar, dass hoch qualifizierte Fachkräfte wie Hubschrauberpilotinnen und -piloten oder Ärztinnen und Ärzte Verwaltungsaufgaben übernahmen und in der Truppe fehlten.

Diese Praxis könnte eine Vergeudung der Personalressourcen bedeuten, weswegen die Wehrbeauftragte anregt, die entsprechenden Strukturen der Bundeswehr grundsätzlich zu betrachten und gegebenenfalls anzupassen.

Personalgewinnung

Um die strategische Zielvorgabe eines Personalbestands von 203.000 Soldatinnen und Soldaten bis 2031 zu erreichen, ist neben einem allgemeinen Personalzuwachs insbesondere auch die Kompensation der jährlich etwa 20.000 aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Soldatinnen und Soldaten notwendig. **Seit Jahren sieht sich die Bundeswehr bei der Personalgewinnung erheblichen Herausforderungen gegenüber, die sich durch den demografischen Wandel und den Wettbewerb auf dem zivilen Arbeitsmarkt verstärken.**

Trauerspiel

Seien wir ehrlich – dies ist explizit nicht als Vorwurf an die Personaler im Maschinenraum gemeint! – und verbannen die ‚strategische Zielvorgabe eines Personalbestands von 203.000‘ Uniformierten zu den politischen Lebenslügen dieser Republik. Es ist mit diesem Apparat, in diesen Strukturen im Ministerium und den Streitkräften selbst und ganz besonders im Kontext **dieser Demografie** nicht zu schaffen! Es wurde an allen Stellschrauben im System gedreht, teilweise so stark, dass diese mangels abgetragenen Gewindes mittlerweile ‚durchdrehen‘. Es bleibt die Erkenntnis, dass alle Möglichkeiten innerhalb der politischen Wohlfühlzone ausgereizt sind und jetzt etwas Neues her muss. In Anbetracht der Gesamtlage wäre dies sogar der beste Zeitpunkt, um Veränderung herbeizuführen. Was will Berlin?“

Der VBB stellt fest: Der Kreis derjenigen, der erkennt, dass die Probleme der Bundeswehr nicht nur mit Geld gelöst werden können, wird größer.

Wenn die militärischen Personalressourcen weiterhin in großem Ausmaß verschwendet werden, wird die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr nachhaltig gefährdet sein.

Antrag auf vorzeitigen Ruhestand nach § 52 Abs. 3 BBG wieder ohne Einschränkungen möglich

Anträge auf vorzeitigen Ruhestand nach § 52 Abs. 3 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) sind ab sofort wieder ohne Einschränkungen möglich. Diese erfreuliche Entwicklung folgt der Aufhebung der Erlasse vom September 2018, in denen stets eine Einzelfallprüfung unter Beachtung der dienstlichen Belange vorzunehmen war, und der daraus resultierenden restriktiven Bewilligungspraxis.

Hintergrund der Änderungen

Im September 2018 hatte das Bundesministerium für Verteidigung (BMVg), Referat P II 4, aufgrund eines vermeintlich hohen Antragsaufkommens und eines flächendeckenden Dienstpostenaufwuchses im Rahmen der Trendwende Personal restriktive Maßnahmen eingeführt. Ziel war es, die Anzahl der Anträge zu kontrollieren und sicherzustellen, dass keine längeren Vakanzen auf Dienstposten hinzunehmen sind.

Aufhebung der Restriktionen

Nach einer umfassenden Überprüfung und Analyse der Antragszahlen der letzten Jahre hat das BMVg festgestellt, dass das Antragsaufkommen nicht ungewöhnlich hoch war. Diese Erkenntnis führte zur Entscheidung, die Erlasse und die Einzelfallprüfungen aufzuheben. Ab sofort können Beamte der Bundeswehr wieder ohne Einschränkungen einen Antrag auf vorzeitigen Ruhestand stellen.



Bedeutung für die Beamten und Beschäftigten

Diese Änderung bringt erhebliche Erleichterungen für die Beamten der Bundeswehr mit sich. Die Möglichkeit, den vorzeitigen Ruhestand ohne zusätzliche bürokratische Hürden zu beantragen, bedeutet eine größere Planungssicherheit und Flexibilität für die Betroffenen. Insbesondere für diejenigen, die aus gesundheitlichen oder familiären Gründen einen vorzeitigen Ruhestand in Erwägung ziehen, stellt dies eine wichtige Verbesserung dar.

Diese Änderung bringt erhebliche Erleichterungen für die Beamten der Bundeswehr mit sich. Die Möglichkeit, den vorzeitigen Ruhestand ohne zusätzliche bürokratische Hürden zu beantragen, bedeutet eine größere Planungssicherheit und Flexibilität für die Betroffenen. Insbesondere für diejenigen, die aus gesundheitlichen oder familiären Gründen einen vorzeitigen Ruhestand in Erwägung ziehen, stellt dies eine wichtige Verbesserung dar.

Fazit

Die Aufhebung der restriktiven Maßnahmen und die Wiederherstellung der uneingeschränkten Antragsmöglichkeit nach § 52 Abs. 3 BBG sind ein positiver Schritt für die Beamten. Der VBB begrüßt diese Entscheidung und hofft, dass dies zu einer verbesserten Arbeitszufriedenheit und Lebensqualität unserer Mitglieder beiträgt.



Bundesministerium der Verteidigung, Postfach 13 28, 53003 Bonn

Yvonne Marmann
Referatsleiterin P II 4

Verteiler

HAUSANSCHRIFT Fontainengraben 150, 53123 Bonn
POSTANSCHRIFT Postfach 13 28, 53003 Bonn
TEL +49 (0)228 12-13040/13389
E-MAIL BMVgPII4@bmvg.bund.de

BETREFF Vorzeitiger Ruhestand gemäß § 52 Absatz 3 Bundesbeamtengesetz (BBG);
BEZUG 1. P II 4 (20) vom 14. September 2018
2. P II 4 (21) vom 17. September 2018
3. P II 4 (21) vom 6. Februar 2020
Gz P II 4 (21) – APK 17-02-11
Bonn, 24. Februar 2025

Mit Erlassen P II 4 (20) vom 14. September 2018 und 6. Februar 2020 wurde aufgrund des stetigen Dienstpostenaufwuchses ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bei Anträgen nach § 52 Absatz 3 Bundesbeamtengesetz (BBG) stets eine Einzelfallprüfung unter Beachtung der dienstlichen Belange vorzunehmen ist.

Die dazu seit 2020 berichteten Fallzahlen zeigen ein moderates Antragsaufkommen mit minimal steigender Tendenz. Die Notwendigkeit einer restriktiven Bewilligungspraxis bei Anträgen nach § 52 Absatz 3 BBG ist damit nicht mehr gegeben. Die Erlasse P II 4 (20) vom 14. September 2018 bzw. 6. Februar 2020 hebe ich daher auf.

Um weiterhin einen Überblick über die Fallzahlen zu behalten, bleibt die jährliche Berichtspflicht im bekannten Format jeweils zum 1. Februar des Folgejahres bestehen.

Im Auftrag

Marmann, Yvonne, 1
24.02.25

Marmann

Erlass BMVg P II 4

Austausch mit der Referatsleiterin für Beamtenrecht, Frau Rula Strehl

Der neue BGB-Vorstand des VBB hatte die Referatsleiterin für Beamtenrecht, Frau Rula Strehl, zu einem Besuch in der Geschäftsstelle eingeladen. In einem intensiven fachlichen Austausch verflieg die Zeit. Frau Antje Ott war aus dienstlichen Gründen leider kurzfristig verhindert.

Herr Ceyhan Dursun (stellvertretender Bundesvorsitzender),
Frau Imke von Bornstaedt-Küpper (Bundesvorsitzende),
Frau Rula Strehl (Referatsleiterin BMVg P II 6) und
Klaus-Peter Schäfer (stellvertretender Bundesvorsitzender)



© VBB

Wehrbeauftragte zitiert in ihrem Jahresbericht den VBB

Die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Eva Högl, hat ihren Jahresbericht vorgelegt. Sie benennt viele Kritikpunkte und teilt die Feststellungen des VBB, dass immer mehr Soldatinnen und Soldaten mit Verwaltungsaufgaben betraut werden, die nicht zu ihrem originären Auftrags- oder Aufgabenbereich gehören. Hier regt sie eine Überprüfung zur Vermeidung der Verschwendung von

Personalressourcen an. Der VBB freut sich über die Unterstützung von prominenter Seite.

Diesen Auszug finden Sie in dem Bericht in vollständiger Fassung auf Seite 55.

ARBEITNEHMER/-INNEN IM VBB

Einkommensrunde 2025!

Kundgebung in Koblenz am 12. März 2025





© VBB (8)



Der VBB hatte gemeinsam mit anderen dbb Gewerkschaften zu einer Kundgebung in Koblenz aufgerufen.

Die Kolleginnen und Kollegen sind zahlreich erschienen. ■



#WirSindVBB – Für das Zivilpersonal der Bundeswehr!

02/2025

Staatssekretär Hilmer billigt Verlängerung der Arbeitsgruppe Zukunft Tarifbeschäftigte bis Ende 2026 und weist die Abstimmung mit der Amtsseite an.

Die AG Zukunft Tarifbeschäftigte hatte ihre Arbeit im Juni 2023 aufgenommen, und sollte zum Ende der Legislaturperiode ihre Ergebnisse bei Staatssekretär Hilmer vorlegen.

Aufgrund der vorgezogenen Bundestagswahl legte die AG Anfang 2025 dem Staatssekretär ein Zwischenbericht der Arbeitsergebnisse mit Entscheidungsempfehlungen vor.

Staatssekretär Hilmer hat nun entschieden:

1. Er hat die Verlängerung der Arbeitsgruppe bis Ende 2026 gebilligt.
2. Über die inhaltlichen Vorschläge hat er nicht entschieden, sondern angewiesen, „die Vorschläge in dieser Zeit auf Basis des Zwischenberichts mit den fachlich zuständigen Abteilungen, der GesamtOrg sowie insbesondere der Abteilung Haushalt und Planung unter Aufzeigen der Implikationen auf den gesamten Personalhaushalt und der ganzheitlichen Betrachtung der für den Herbst erwarteten militärischen Fähigkeits- und Personalforderungen seitens der NATO CR zu kontextualisieren.“

Das bedeutet: Die Vorschläge der AG müssen mit der Amtsseite abgestimmt werden, um zu prüfen, inwieweit sie mit den Vorhaben und Vorgaben der ministeriellen Fachabteilungen vereinbar sind.

Die Entscheidung des Staatssekretärs begrüßen wir ausdrücklich:

Die Arbeit der AG geht sozusagen in eine zweite Phase. Die Ideensammlung ist damit abgeschlossen und soll nun auf ihre Praxistauglichkeit überprüft werden. Dies geht nur zusammen mit den ministeriellen Fachabteilungen, um den Blick für das Ganze zu behalten.

Auch in dieser zweiten Phase der AG wird sich der VBB mit konstruktiven Vorschläge beteiligen. Wir werden uns in den kommenden Monaten weiter intensiv für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbringen.

Wir kämpfen weiter für Ihre Interessen!

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.



www.vbb-bund.de



Baumschulallee 18 a · 53115 Bonn · Telefon 0228/389270 · mail@vbb-bund.de

AUS UNSEREN BEREICHEN UND LANDESVERBÄNDEN

Standortgruppe Eckernförde

Grünkohlessen der StOGrp. Eckernförde

Am Dienstag, dem 28. Januar 2025, fand die Mitgliederversammlung der VBB-StOGrp. Eckernförde, wie schon seit Jahrzehnten, in den Räumen des Sportheims des Eckernförder Männer-Turnvereins (EMTV) statt.

Der erst seit einem Jahr im Amt stehende 1. Vorsitzende (TRAmTm Tim Pfeiffer, WTD 71 AF 140 Seebetrieb) begrüßte die Anwesenden und erfreute sich der seit Jahren gleichbleibenden verhältnismäßig hohen Anzahl an Ruheständlern. Dies zeigt doch einen großen Zusammenhalt innerhalb der StOGrp. und ein reges Interesse auch nach der aktiven Dienstzeit.

Nachdem die obligatorischen Berichte des Vorstands abgehandelt worden waren, durfte der 1. Vorsitzende nun zum ersten Mal in seiner Amtszeit Ehrungen vornehmen. Es waren insgesamt sechs zu Ehrende, davon wurden fünf mit der goldenen Ehrennadel bedacht, für 25 Jahre ununterbrochene Mitgliedschaft im VBB, wir gratulieren nochmals:

- Frau Dr. Doris Milkert, BMVG HSBV
- Herrn Jörg Althof, WTD 71 GF 520
- Herrn Stefan Ossenber-Engels, WTD 71 GF 240
- Herrn Andreas Winkelmann, WTD 71 AF 140 Seebetrieb
- Herrn Wolfgang Schlichting, Dienststellenleiter WTD 71 a.D.

Zu guter Letzt hatte unser 1. Vorsitzender die große Ehre, Herrn Klaus Borchardt, Dienststellenleiter WTD 71 a.D., unter Standing Ovations mit dem Ehrenabzeichen am Bande für 60 Jahre ununterbrochene Mitgliedschaft im VBB zu ehren.

In seiner kurzen Ansprache zu dieser Ehrung betonte Herr Pfeiffer, dass es für diese Ehrung zwei Worte gibt, die in diesem Zusammenhang zu nennen sind: Respekt und Ehrfurcht. Einer Sache so einer langen Zeit verbunden zu sein, hat keine anderen Worte verdient und dass dies für den VBB geschehen ist, mache ihn als 1. Vorsitzenden der StOGrp. Eckernförde sehr stolz.

Obligatorisch klang der Abend nach der offiziellen Versammlung beim gemeinsamen Grünkohlessen aus.

Hier ein Hinweis für die Mitlesenden der StOGrp. Eckernförde: SAVE THE DATE KW 29, hier ist der „VBB StOGrp. Eckernförde Sundowner“ am Eckernförder Strand geplant. Nähere Infos folgen noch.

Bereich I: Schleswig-Holstein/ Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern

Bereichsvorsitzende: Simone Rahn
 Bundeswehrkrankenhaus Hamburg (BwKrhS Hamburg)
 Krankenhausverwaltung im BwDLZ Lesserstraße 180
 22049 Hamburg
 Telefon (dienstl.): 040 – 69 47 27 000
 Postanschrift:
 VBB-Bereich I
 Steenkoppel 24
 24598 Boostedt
 E-Mail: Bereich1@vbb-bund.de



Herr Wolfgang Schlichting, Frau Dr. Doris Milkert, Herr Andreas Winkelmann, Herr Stefan Ossenber-Engels, Herr Klaus Borchardt, Herr Tim Pfeiffer (von links)



Die Runde der Gäste im Saal

Standortgruppe Kiel

Grünkohlessen der StOGrp. Kiel

Am 29. Januar 2025 traf sich die Standortgruppe Kiel im Mannschaftsheim des Marinestützpunktes Kiel zum jährlichen Grünkohlessen. Der stellvertretende Vorsitzende der Standortgruppe, Malte Ehlers, begrüßte circa 80 Mitglieder und Gäste, worunter sich auch unser Ehrenmitglied Johann Paulsen, der Ehrenbereichsvorsitzende Heinz Pries sowie der Ehrenstandortgruppenvorsitzende Peter Hensel befanden. Auch die Bereichsvorsitzende Simone Rahn und einige Leiterinnen und Leiter der Dienststellen am Standort Kiel waren der Einladung gefolgt.



Grünkohlessen der StOGrp. Kiel

Die Bundesvorsitzende Imke v. Bornstaedt-Küpper folgte ebenfalls unserer Einladung zum Grünkohlessen und zeigte sich erfreut über die große Anzahl an Teilnehmenden. In ihrer Rede informierte sie die Anwesenden über die aktuellen Herausforderungen der Verbandsarbeit, welche auch beim Bundesvertretertag im November 2024 durchaus präsent waren. Die Abschaffung der 41-Stunden-Woche, die amtsangemessene Besoldung sowie die aktuelle Personalstruktur der Beamten und Soldaten seien Themen, welche sie neben vielen anderen mit Nachdruck im BMVg platzieren wolle. In dem Zusammenhang bedankte sie sich auch

für das entgegengebrachte Vertrauen und der Neu- beziehungsweise Wiederwahl zur Bundesvorsitzenden beim Bundesvertretertag im November 2024.

Beim anschließenden Grünkohlessen wurden angeregte Gespräche geführt, sich ausgetauscht und neue Kontakte geknüpft. Trotz einer durchaus gelungenen Veranstaltung wird für die zukünftigen alljährlichen Grünkohlessen gegebenenfalls eine neue Location gesucht.

Save the Date:

Juni 2025:
Technikertag – Bereich I

15. Juli 2025:
gemeinsames Grillen der StOGrp. Kiel

25. September 2025:
Bereichsseniorentreffen

10. Oktober 2025:
Frauenseminar – Bereich I

4. November 2025:
Jahresmitgliederversammlung der StOGrp. Kiel



Bereich II

Bereichsvorstandssitzung Niedersachsen/Bremen

Der Bereichsvorstand Nds/Bre traf sich mit den Standortgruppenvorsitzenden vom 28. Februar bis 1. März 2025 in Meppen zu seiner Bereichsvorstandssitzung. Auf Einladung des Bereichsvorstandes nahm auch unsere Bundesvorsitzende Imke v. Bornstaedt-Küpper an der Sitzung teil.

Die Tagesordnung wurde, wie immer, in professioneller Art durchgearbeitet; für die Bundesvorsitzende war aufgrund der Vielzahl an aktuellen Themen ein großer Zeitrahmen eingeplant. Nach dem Vortrag über den vergangenen Bundesvertretertag, den jährlich stattfindenden dbb Gewerkschaftstag sowie ihre Gespräche mit der Leitung des Hauses BMVg hatten die Kolleginnen und Kollegen noch ausreichend Zeit, mit der Bundesvorsitzenden über die Themen zu diskutieren. Dies wurde rege in Anspruch genommen.

Im Anschluss wurden beamtenpolitische sowie aktuelle politische Themen erläutert. Hier waren neben der Reorganisation der Bw-Feuerwehren Maßnahmen zur feinstrukturellen Ausplanung IUD im Zuge von LV/BV sowie die angestrebte Inanspruchnahme des § 27 BLV bereits aus dem vorletzten Beförderungsamt und die beabsichtigte Verkürzung der Beurteilungszeiträume auf zwei Jahre von besonderem Interesse. Der Bereichsvorstand gab den Standortgruppenvorsitzenden ebenfalls die gefassten Beschlüsse über die für 2025 geplanten Bereichsseminare (Feuerwehr und Vorbereitung auf den Ruhestand) bekannt.

Besonders ist zu erwähnen, dass es dem Bereichsvorsitzenden, Kollege Nowotny, gelungen ist, nach elf beziehungsweise neun

Bereich II: Niedersachsen/Bremen

Bereichsvorsitzender: Karl Nowotny
Gustav-Meyer-Straße 101
29633 Munster
dienstlich: Bundeswehr-Dienstleistungszentrum
Munster (BwDLZ Munster)
Emminger Weg 61
29633 Munster
Telefon: 05192 – 12 50 04
E-Mail: karlnowotny@bundeswehr.org



Bereichsvorstandssitzung Niedersachsen/Bremen

Monaten und unzähligen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen in den StOGrp. Bremerhaven und Bergen wieder einen funktionierenden StOGrp.-Vorstand zu etablieren.

Zum Abschluss der Vorstandssitzung informierte der Bereichsvorsitzende über die derzeit stattfindenden Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst.

Die Veranstaltung wurde mit einem gemeinsamen Abendessen in gemütlicher Atmosphäre beendet.

Fachseminar Bundeswehrfeuerwehr

Der Bereich II setzte seine Seminarreihe mit einem zweitägigen Fachseminar für die Angehörigen der Feuerwehren fort.

Der Bereichsvorsitzende Karl Nowotny konnte 16 Teilnehmer im niedersächsischen Visselhövede begrüßen und trug zu verbandlichen Themen vor. Das Programm des Seminars war breit gefächert. Neben Vorträgen zu aktuellen dienstlichen Themen mit dem Schwerpunkt der „Reorganisation des zivilen Brand-schutzes“ und einem Fachvortrag zum Thema „Extremismus in der Bundeswehr“ wurde ein Entsorgungsbetrieb für Kampfmittel besichtigt. Die Teilnehmer waren begeistert von der nachhaltigen Entsorgung der Hinterlassenschaften der beiden Weltkriege und den hohen Sicherheitsstandards. Der Abend wurde für ein gemeinsames Abendessen mit anschließendem intensiven Erfahrungsaustausch genutzt. Der Vorsitzende der





Standortgruppe Faßberg, Hans-Ulrich Baden, nutzte die Gelegenheit, um den Kollegen Christian Hartmann mit der silbernen Ehrennadel des VBB zu ehren. Es herrschte Einigkeit darüber, dass solch ein Seminar unbedingt wiederholt werden muss.



Fachseminar Bundeswehrfeuerwehr



Christian Hartmann, Hans-Ulrich Baden, Karl Nowotny

Standortgruppe Bremen

Jahresversammlung Standortgruppe Bremen

Die Jahresversammlung der VBB-Standortgruppe (StOGrp) Bremen fand am 20. Februar 2025 in der Scharnhorst-Kaserne in Huckelriede statt.

Herr Buchfink als StOGrp-Vorsitzender begrüßte die anwesenden Mitglieder der StOGrp und als Gast den Bereichsvorsitzenden Herrn Karl Novotny. In seinem Geschäftsbericht gab Herr Buchfink die Aktivitäten des Vorstandes und die neueste Entwicklung der Mitgliederzahlen der Standortgruppe bekannt. Diese ist leider rückläufig, aber der Tatsache geschuldet, dass es in Bremen keine zivile Behörde der Wehrverwaltung gibt. Der Kassenbericht und das Ergebnis der Kassenprüfer waren positiv.

Als kleine Überraschung konnte Herr Buchfink verkünden, dass das Amt des Kassenwartes der StOGrp mit Herrn Udo Woelke wieder besetzt ist.



© VBB (2)

Herr Woelke (Kassenwart); Herr Tülp

Sein Vorgänger Herr Kurt Reincken dankte Herrn Buchfink für seine geleistete Arbeit in den vergangenen Jahren.

Herr Nowotny ließ bei seinem Vortrag die Ereignisse des Jahres 2024 noch mal Revue passieren und ging auf einzelne Anträge der Bundesversammlung besonders ein.

Beim anschließenden „Grünkohlessen“ fanden angeregte Gespräche über die aktuellen Themen statt.



Herr Herbst; Herr Nowotny (Bereichsvorsitzender) (von links)

Standortgruppe Hannover

Pensionärsfrühstück der Standortgruppe Hannover

Nach dem Science-Fiction-Autor Robert A. Henlein sollte man selbst dem Weltuntergang nicht ohne ein gutes Frühstück beiwohnen. Um dies zu beherzigen, hatte die VBB-Standortgruppe Hannover die Pensionärinnen und Pensionäre am 21. Februar zu einem Frühstück in das Restaurant „Montelliana“ in Hannover eingeladen. Ein besonderer Dank geht an dieser Stelle an die Kassenswartin Kollegin Katja Radtke, die durch umsichtiges Haushalten die finanzielle Grundlage für diese Veranstaltung geschaffen hatte.

Wie auch im Jahr davor wurde der öffentliche Nahverkehr genau an diesem Tag bestreikt und wer auf die Aussage vertraut hatte, dass ein Blitz an der gleichen Stelle nicht noch einmal einschlägt, sah sich getäuscht. Trotzdem mussten nur wenige Mitglieder absagen und der Pensionärsvertreter – Kollege Andreas Berger – konnte viele Mitglieder begrüßen, darunter die Ehrenvorsitzende der Standortgruppe, Hildegard Seebo, und den Ehrenvorsitzenden des Bereichs Niedersachsen/Bremen, Peter Hauck.

Bei dem Frühstück mit mediterranem Einschlag stand natürlich der Gedankenaustausch im Vordergrund. Kolleginnen und Kollegen, die erst kürzlich in den Ruhestand versetzt wurden, konnten behutsam in diesen Lebensabschnitt eingeführt und etwaige Ängste vor dem Pensio-



© VBB (2)

Pensionärsfrühstück der Standortgruppe Hannover

närsdasein genommen werden. Kontakte wurden neu geknüpft beziehungsweise vertieft und das Ziel dieser Veranstaltung wurde damit erreicht. Nach dem Frühstück konnte man dem französischen Erzähler Guy de Maupassant nur beipflichten: „Es sind die Begegnungen mit Menschen, die das Leben lebenswert machen.“

Mit diesem beruhigenden Gefühl konnten die Teilnehmenden in den fordernden Pensionärsalltag zurückkehren. Es wurde vereinbart, dass im kommenden Jahr wieder eine entsprechende Frühstücksveranstaltung stattfinden wird. Damit bis dahin die Zeit überbrücken werden kann, sollten die nachstehenden Termine vorgemerkt werden.

Save the Date

**Vortrag des Sozialdienstes
zum Thema Pflege und Vormundschaft
13. Mai 2025**

**After-Work-Party
12. Juni 2025**

**Jahreshauptversammlung
der StOGrp. Hannover
13. November 2025**

Standortgruppe Bergen

Standortgruppe Bergen bleibt bestehen

Am 30. Januar 2025 fand unter Leitung des Bereichsvorsitzenden Karl Nowotny eine außerordentliche Standortgruppensitzung in Bergen-Lohheide statt.

In den Räumlichkeiten der Gloucester School, der neuen Heimstätte der Brandschutzausbildungsstätte des BAIUDBw, konnte ein neuer Vorstand für die Standortgruppe Bergen gewählt werden. Mit großer Freude konnte der Bereichsvorsitzende den neuen Standortgruppenvorsitzenden Rainer Schulz, Kassenswart Thomas Schönberger, Beisitzer Michael Stöckmann mit den neuen Aufgaben betrauen. In diesem Rahmen wurde der Hauptbrandmeister Michael Stöckmann mit der Ehrennadel in Gold für 25-jährige Mitgliedschaft im VBB geehrt. Zum Abschluss der Standortgruppensitzung wünschte der Bereichsvorsitzende dem neu gewählten Vorstand eine erfolgreiche Verbandsarbeit auf Standortebene.



© Thomas Schönberger/VBB

vR. Bergen Michael Stöckmann, Karl Nowotny, Frank Bitter



StOGrp. Bückebug:
Versammlung

© VBB (2)

Standortgruppe Bückebug

Mitgliederversammlung der StOGrp Bückebug

Am 7. März 2025 traf sich die StOGrp Bückebug zu ihrer Mitgliederversammlung. Neben internen Themen wie Kassenbericht/Prüfer und Mitgliederbestand wurde auch über aktuelle Themen diskutiert. § 27 Aufstieg im Fw-Techn. Dienst, Seminare vom VBB, Forderungen dbb und Verdi, Finanzpaket für die Bundeswehr. Zu guter Letzt durfte der 1. Vorsitzende Jens Brackmann noch einige Ehrungen vornehmen:

- Hr. KH Bröer für 50 Jahre im Verband
- Hr. A. Manthay für 25 Jahre im Verband
- Hr. A. Hildebrand und Hr. B. Schäder für 15 Jahre im Verband
- in Abwesenheit Hr. H. Spier für 40 Jahre im Verband

Es war ein gemütlicher Abend mit vielen interessanten Gesprächen. Leider mussten vier Mitglieder krankheitsbedingt absagen.

Wir hoffen, es geht euch allen wieder besser.



■ KH Bröer 50 Jahre, A. Manthay 25 J., A. Hildebrand 15 J., B. Schäder 15 Jahre

Standortgruppe Rhein-Main

Vorstandssitzung Standortgruppe Rhein-Main

Während einer Vorstandssitzung nahm der Vorsitzende Ulrich Gabel die Ehrung von drei langjährigen Mitgliedern vor.

Bereich IV: Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

Bereichsvorsitzender: Rainer Schönhofen
Wehrtechnische Dienststelle
für landgebundene Fahrzeugsysteme,
Pionier- und Truppentechnik (WTD 41)
Kolonnenweg 54296 Trier-Grüneberg
Telefon: 0651 – 91 29 22 02
Bw-Kennzahl: 90 – 4722 2202
E-Mail: rainerschoenhofen@bundeswehr.org



■ Magdalena Arnold-Herrmann, Ulrich Jordan, Daniela Ecke, Ulrich Gabel

Magdalena Arnold-Herrmann (links im Bild) und Daniela Ecke (2. von rechts) wurden für jeweils 15 Jahre ununterbrochene Mitgliedschaft im VBB geehrt. Ulrich Jordan (2. von links) gehört seit dem 1. Januar 1975 ununterbrochen dem Verband an. Herr Jordan war zuletzt als Außenstellenleiter der ehemaligen Wehrbereichsverwaltung West am Standort Wiesbaden tätig. Frau Arnold-Herrmann und Frau Ecke versehen ihren Dienst beim Bundeswehr-Dienstleistungszentrum Idar-Oberstein – Finanzbereich Mainz.

Nach den Ehrungen kam es bei Kaffee und Kreppel zu einem regen Gedankenaustausch zwischen den Teilnehmern.

© VBB

Standortgruppe Niederstetten

Mitgliederversammlung der Standortgruppe Niederstetten am 28. November 2024

Am 28. November 2024 traf sich die Standortgruppe Niederstetten auf Einladung des Vorstandes zu ihrer Mitgliederhauptversammlung in den Räumen des Mannschaftsheimes in der Hermann-Köhl-Kaserne in Niederstetten.

Der StOGrp.-Vorsitzende Rainer Eifert eröffnete die Versammlung und begrüßte die zahlreich erschienenen Mitglieder der Standortgruppe Niederstetten. Kdr TrspHubschrRgt 30 Oberst Persikowski konnte an der Veranstaltung leider nicht teilnehmen, da er terminlich eingebunden war. Er wünschte der Versammlung einen guten und erfolgreichen Verlauf. In einem kurzen Jahresrückblick berichtete Herr Eifert über die „Aktivitäten“ des zurückliegenden Jahres und gab einen Ausblick auf Veranstaltungen und Termine im nächsten Jahr.

Eine positive Bilanz zog unser langjähriger Kassierer Ingo Hegner in seinem Kassenbericht. Die Kassenprüfer Manfred Dotzel und Thomas Dechet bescheinigten ihm eine solide und übersichtliche Kas- senführung und so konnte die Entlastung des Vorstandes erfolgen.

Dem Vorstand dankten die Versammlungsteilnehmer mit einem langen Applaus.

Danach standen die Neuwahlen des Vorstandes auf dem Pro- gramm. Unter der erfahrenen Leitung unseres Kollegen Armin Fritschke erbrachte die durchweg einstimmige Wahl folgendes Ergebnis:

- 1. Vorsitzender: Rainer Eifert
- 2. Vorsitzender: Alfred Zürn
- Schriftführer: Ralf Langheinrich
- Kassenwart: Ingo Hegner
- Vertreter: Timo Weller
- Kassenprüfer: Thomas Dechet, Manfred Dotzel und Sascha Koller.
- Vertreter der Beamtinnen und Beamten im Ruhestand: Alfred Zürn

Anschließend folgten die Ehrungen: Für ihre langjährige Mit- gliedschaft im VBB wurden folgende Kolleginnen/Kollegen geehrt. Die Ehrennadel in Gold für 50 Jahre Mitgliedschaft erhielt in Ab- wesenheit Berthold Wütherich.

Für 40 Jahre Mitgliedschaft wurde unserem langjährigen Vor- standsmitglied in Abwesenheit Wolfgang Weber das Ehrenzei- chen des VBB überreicht. Die Ehrennadel in Gold für 25 Jahre Mit- gliedschaft erhielten: Rainer Eifert, Reinhold Köhler, Armin Fritschke, Marco Grullini, Jürgen Scherer und Alexander Schmitt.

Der Vorstand bedankte sich bei den Jubilaren für die langjährige Treue zum Verband.

Nach den Wahlen, verwöhnten uns die Köche aus dem Mann- schaftsheim, mit einem sehr leckeren Buffet. Dafür herzlichen Dank.

Es war insgesamt ein sehr interessanter und gelungener Abend. ■

Bereich V: Baden-Württemberg

Landesvorsitzende: Karin Voit
Lehrbereich
Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
- Fachbereich Bundeswehrverwaltung -
Seckenheimer Landstraße 10
68163 Mannheim
Telefon: 0621 – 42 95 44 50
Telefax: 0621 – 42 95 42 22
Bw-Kennzahl: 90 – 5331 4450
E-Mail: KarinVoit@bundeswehr.org



© VBB (2)

Mitgliederversammlung der Standortgruppe Niederstetten am 28. November 2024



Standortgruppe Hammelburg/Wildflecken und Standortgruppe Veitshöchheim

Franken ist immer eine Reise wert

Am 4. Februar 2025 fanden die Mitgliederhauptversammlungen der Standortgruppe Hammelburg/Wildflecken und Standortgruppe Veitshöchheim statt. Die gemeinsame Mitgliederversammlung wurde erstmalig im Jahr 2007 durchgeführt und ist inzwischen zu einer schönen Tradition geworden, war es doch nun schon die siebte gemeinsame Veranstaltung der beiden Standortgruppen. Die letzte gemeinsame Veranstaltung wurde im Januar 2020 in Veitshöchheim durchgeführt und so lag die Organisation dieses Mal bei der Standortgruppe Hammelburg/Wildflecken, die sich für die Ausrichtung im Hotel Ullrich in Elfershausen entschieden hatte.

Die Begrüßung übernahmen die beiden Standortgruppenvorsitzenden Herr Rudi Federsel (Veitshöchheim) und Frau Kirsten Feldhoff (Hammelburg/Wildflecken) und hießen knapp 60 Mitglieder beider Standortgruppen herzlich willkommen.

Über solch eine hohe Teilnehmerzahl freute sich auch die Bundesvorsitzende des VBB, Imke von Bornstaedt-Küpper, die der Einladung nach Franken gefolgt war. Weiterhin konnten unter den Anwesenden auch der ehemalige Bundesvorsitzende, Herr Wolfram Kamm, und der ehemalige Leiter der Standortverwaltung Hammelburg, RDir a.D. Wolfgang Krüger, begrüßt werden.

Nach dem Totengedenken folgten die obligatorischen Rechenschafts- und Kassenberichte beider Standortgruppen.

Der Höhepunkt war der anschließende Vortrag der Bundesvorsitzenden. Imke von Bornstaedt-Küpper gab einen kurzen Rückblick über den Bundesvertretertag in Berlin und beleuchtete die derzeitigen Themenfelder und Handlungsschwerpunkte des VBB. Die Herausforderungen der Wehrverwaltung im Zusammenhang mit der Landes- und Bündnisverteidigung, die Digitalisierung und der Einsatz von KI und das neu verabschiedete Artikelgesetz waren nur einige Punkte. Die Teilnehmenden erhielten aber auch aktuelle Informationen zum Projekt Wochenarbeitszeit, Reduzierung von 41 Stunden auf 39 Stunden, zur amtsangemessenen Alimention und zur bevorstehenden Tarifrunde aus erster Hand.

Zum Abschluss des offiziellen Teils der Veranstaltung kam es zu den Ehrungen für langjährige Mitgliedschaft, die die Bundesvorsitzende persönlich übernahm. Die anwesenden Mitglieder beider Standortgruppen erhielten neben den Urkunden und Ehrennadeln auch ein Präsent in Form des typischen Bocksbeutel. Besonders hervorzuheben ist die Ehrung von Herrn RDir a.D. Wolfgang Krüger der Standortgruppe Hammelburg/Wildflecken für seine 60-jährige Mitgliedschaft im VBB.

Herr Federsel und Frau Feldhoff bedankten sich bei Imke von Bornstaedt-Küpper, dass sie der Einladung nach Unterfranken gefolgt ist und für ihre Information, mit einem Präsentkorb voller fränkischer Spezialitäten aus der Umgebung und natürlich mit dem sehr guten fränkischen Wein.

Bereich VI: Bayern

Landesvorsitzender: Lothar Breunig
 Wehrtechnische Dienststelle für Luftfahrzeuge und Luftfahrtgerät der Bundeswehr
 (WTD 61) Flugplatz
 85077 Manching
 Telefon: 08459 – 80 25 30
 Bw-Kennzahl: 90 – 6601 2530
 E-Mail:
 Landesverband-Bayern@vbb-bund.de
 E-Mail: LotharBreunig@bundeswehr.org

Danach ging es zum zweiten Teil der Veranstaltung über: Ein köstliches Buffet wartete auf die Teilnehmer. In geselliger Runde wurden noch einige angeregte Gespräche bis zum Ausklang des gemütlichen Abends geführt.

Unser Fazit: Die gemeinsame Mitgliederversammlung der Standortgruppen Hammelburg/Wildflecken und Veitshöchheim war wieder ein voller Erfolg und Franken ist immer eine Reise wert! ■



© VBB (3)



Standortgruppe Bad Reichenhall

Neujahrsempfang der Standortgruppe Bad Reichenhall

Aufgrund der Vielzahl der in der Vorweihnachtszeit stattfindenden Veranstaltungen entschied sich die Vorstandschaft der Standortgruppe Bad Reichenhall auch in diesem Jahr, statt einer Weihnachtsfeier wieder einen Neujahrsempfang zu veranstalten. Diese Entscheidung wurde von den Mitgliedern sehr positiv aufgenommen, sodass die Vorsitzende der Standortgruppe – Frau Dietl – am 21. Januar 2025 im Offizierheim Bad Reichenhall eine beachtliche Anzahl von Mitgliedern begrüßen konnte.

Nach einem Stehempfang begrüßte die Vorsitzende die Gäste und gab einen kurzen Rückblick auf das vergangene Jahr 2024 sowie einen Ausblick auf das Jahr 2025. Die anwesenden Neumitglieder wurden im Kollegenkreis sehr herzlich begrüßt und mit einem kleinen Präsent in der Standortgruppe willkommen geheiß. Ebenso wurden langjährige Mitglieder, die an der Jahreshauptversammlung nicht teilnehmen konnten, geehrt.

Insbesondere wurde beim Ausblick auf die kommenden Veranstaltungen auf die Wichtigkeit der anstehenden Bundestagswahlen sowie die innen- und außenpolitischen Herausforderungen hingewiesen.

Mit anregenden Gesprächen und Diskussionen sowie einem gemeinsamen Mittagessen in geselliger Runde klang die Veranstaltung aus.

Aufgrund der hohen Akzeptanz dieses Formats beabsichtigt die Standortgruppe, auch im Januar 2026 wieder einen Neujahrsempfang durchzuführen.



© VBB

Standortgruppenvorsitzende Eva Dietl bei der Ehrung des langjährigen Mitgliedes Stefan Michelmann und des Neumitgliedes Toni Batzdorf

Senioren besuchen die Garnisonkirche Potsdam

Im Mittelpunkt des traditionellen Treffens der Ruheständler des dbb landesbundes brandenburg zum Internationalen Weltfrauentag stand in diesem Jahr der Besuch der geschichtsträchtigen, jedoch nicht unumstrittenen Garnisonkirche in Potsdam. Wie schon so oft hatten auch Berliner Senioren des Verbandes der Beschäftigten und Beamten der Bundeswehr (VBB) die Möglichkeit, teilzunehmen und die historischen, aber auch die aktuellen Besonderheiten der Wiedererrichtung des Kirchturmes zu erkunden.

Umfassend und aufschlussreich informierte das ehrenamtlich aktive Mitglied der „Fördergesellschaft für den Wiederaufbau der Garnisonkirche Potsdam e.V.“ (FWG) und dbb Mitglied Manfred Hildenbrand die Teilnehmer über die wechselvolle Geschichte der Garnisonkirche, die im Jahre 1735 im Auftrag des preußischen Königs Friedrich Wilhelm I. als ein Hauptwerk des norddeutschen Barocks errichtet wurde. Interessant waren auch die architektonischen, bautechnischen und städtebaulichen Aspekte sowohl des historischen Baus als auch des teilweisen Wiederaufbaus der in

der „Nacht von Potsdam“ am 14. April 1945 durch Bomben zerstörten und 1968 gesprengten Kirche.

Nach wie vor ist der Wiederaufbau nicht unumstritten. Mit dem sogenannten „Tag von Potsdam“ am 21. März 1933 wurde das Gotteshaus zur Eröffnung des ersten Reichstags nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten missbraucht und für ihre NS-Propaganda vereinnahmt. Das Foto, wo sich der neue Reichskanzler Adolf Hitler vor Reichspräsident Paul von Hindenburg verneigt, ist wohl bekannt.

VBB-Bereich VIII: Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)

Bereichsvorsitzender: Daniel Klein
 BMVg H II 1
 Bundesministerium der Verteidigung
 Fontainengraben 150
 53123 Bonn
 Telefon: 0228 – 12 17 442
 Telefax: 0228 – 12 33 43 740
 E-Mail: bereich8@vbb-bund.de

Gegen vielfältige Widerstände und die damit einhergehenden finanziellen Herausforderungen konnte am 22. August 2024 in einem Festakt durch Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier der Kirchturm der Garnisonkirche feierlich eröffnet und damit für die Potsdamer Bürger und Touristen als Erinnerungs-, Kultur- und Bildungs-ort mit einer 300-jährigen bewegten Geschichte zugänglich gemacht werden.

Unterschiedlichste Veranstaltungen finden seit dieser Zeit in den modern hergerichteten Räumlichkeiten statt. Die informative Dauerausstellung „Glaube, Macht und Militär“ gibt mit zahlreichen Exponaten die zeitgeschichtliche Entwicklung wieder. Damit ist die Garnisonkirche nicht nur ein Platz der Begegnungen, sondern gleichzeitig eine außergewöhnliche Sehenswürdigkeit mit vielseitigen Bildungsangeboten und Ort der Besinnung. Täglich um 12 Uhr finden zum Beispiel in der Nagelkreuzkapelle im Fuß des Turmes Friedensgebete statt.

Zur Vollendung des Kirchturms und später zum Wiederaufbau des Kirchenschiffs werden weitere finanzielle Mittel benötigt. Mit einer Spende von 100 Euro kann zum Beispiel ein Ziegel mit individuellem Text beschriftet, gebrannt und in die Innenwand des Tur-



Senioren besuchen die Garnisonkirche Potsdam.

mes für alle sichtbar eingepasst werden. Jeder Bürger ist dazu aufgerufen. Auf Beschluss der Seniorenvertretung des dbb landesbundes brandenburg wurde ein Ziegel mit der Beschriftung: „dbb Senioren Land Brandenburg, 7. März 2025“ gespendet. Damit ist dauerhaft an unsere gemeinsame Veranstaltung erinnert und unser Geschichtsinteresse dokumentiert.

Von der erst 2024 eröffneten Aussichtsplattform der Garnisonkirche konnten wir dann den besten Blick auf die UNESCO-Welterbestadt Potsdam mit ihren prachtvollen Schlössern und Gärten sowie auf die historische Stadtmitte genießen.

Die rundherum gelungene Veranstaltung beendeten wir mit dem Besuch des benachbarten „Le Petit Café“ und persönlichen Gesprächen sowie Gedanken zu weiteren gewerkschaftlichen Ereignissen und Treffen. ■



Welch großartige Beamte der Bundespolizei. Bei den Kollegen Lorenz und Tiemann fühlt man sich sicher und gut, wie hier Ruhestandssprecher Schenke.

Treffen der Ruheändler Bereich VIII auf der Hardthöhe im 3. Quartal 2024

Die Bundespolizei stellt sich vor

Auch die Freude über das Wiedersehen der Kolleginnen und Kollegen bei diesem Treffen war ein Grund für die gute Stimmung im Tagungszentrum auf der Hardthöhe. Die im Magazin und in den VBB-Medien im Internet angekündigte Veranstaltung mit dem Thema „Die Bundespolizei stellt sich vor“ sorgte für ein großes Interesse.

Mit der Glocke wurde das Treffen eröffnet und der Ruhestandssprecher Manfred Schenke begrüßte die Anwesenden. Ein besonderer Gruß galt den beiden Referenten der Bundespolizei (BPol) und somit den wichtigsten Personen an diesem Tag, die Polizeihauptkommissare Christian Tiemann (Bundespolizeidirektion St. Augustin) und Thomas Lorenz (Bundespolizeiabteilung St. Augustin). Ein kräftiger Willkommensapplaus der Anwesenden bestätigte das.

Die Bundespolizei ist ständig und in allen Medien präsent. Seien es Kontrollen auf Flughäfen oder an den Grenzen oder bei Sicherheitslagen und Demonstrationen, was steckt dahinter? Antwort darauf gab es heute.

Die BPol untersteht dem Bundesministerium des Innern und für Heimat und nimmt umfangreiche und vielfältige polizeiliche Aufgaben wahr:

- Grenzschutz
- Bahnpolizei
- Luftsicherheit
- Internationale Aufgaben
- Aufgaben auf See
- Schutz für Objekte des Bundes

- Kriminalitätsbekämpfung
- Polizeiliche Unterstützung der Bundesländer und -behörden
- Polizeiliche Unterstützung im Notfall und Verteidigungsfall

Die BPol hat etwa 54.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon sind rund 45.000 Polizeivollzugsbeamte (inklusive 9.280 Anwärter), 8.720 Verwaltungsbeamte und Tarifbeschäftigte sowie 290 Auszubildende in der Verwaltung. (Stand: 1. Januar 2022). Die Bundesbereitschaftspolizei hat zehn Standorte.

Hinweis: Eine Gesamtdarstellung der BPol findet sich im Internet (www.bundespolizei.de).

Die Kollegen Tiemann und Lorenz schafften es, mit einer eindrucksvollen und medial hervorragend unterstützten Darstellung die Organisation und den operativen Einsatz der BPol den Zuhörern zu vermitteln. Bei begleitenden Fragen und Diskussionen ergaben sich zu allen Themen auch interessante Vergleiche zur Bundeswehr. Der Vortrag in bester Atmosphäre endete mit einem herzlichen Dankesapplaus.

Die Teilnehmer waren sich sicher: Das war eine hochinteressante Information zur richtigen Zeit. Bei gemütlichem Zusammensein mit Kaffee und Kuchen klang das Treffen aus. Zum Abschluss bedankte sich Manfred Schenke bei den Referenten und Anwesenden für ihr Kommen und verwies auf die geplanten nächsten Veranstaltungen. ■



 After-
Work-
Party

Sausalitos Bonn
am Mittwoch 16.04.25
ab 17 Uhr

1 Jumbo Cocktail pro Person for free

Nur für VBB-Mitglieder, eine Begleitperson darf mitgebracht werden.
Da die Plätze begrenzt sind, bitte ich um Anmeldung unter Benjaminsinger@bundeswehr.org

© VBB

Termine der Pensionäre Bereich VIII (Bonn) – 2025

Kontakt: Sprecher Ruhestandsbeamte Bereich VIII/BMVg

OAR a.D. Manfred Schenke - Telefon (0228) 68 47 609
- E-Mail: m.schenke@web.de

Hinweis: Per E-Mail vorab an die benannten E-Mail-Adressen am **18.03.2025**.

Achtung - Der Termin 01.04.2025 fällt leider aus

01.04.2025 um 14:00 Uhr - Ort: Tagungszentrum Hardthöhe

01.07.2025 um 14:00 Uhr - Ort: Tagungszentrum Hardthöhe

Anmeldung bitte bis zum 27.06.2025

- Einzelheiten werden im VBB Magazin, auf der VBB Homepage und per E-Mail bekanntgegeben.

09.10.2025 um 14:00 Uhr - Ort: Tagungszentrum Hardthöhe

- Einzelheiten werden im VBB Magazin, auf der VBB Homepage und per E-Mail bekannt gegeben.

Weitere Termine

- **Neu: 15.05.2025 Wanderung im Ahrtal – 17 bis 20 Uhr (mit Einkehr)**

Rundweg, beginnt und endet Nähe Bahnstation, genaue Tour wird derzeit geplant. Einzelheiten werden später im Magazin April 2025 und VBB-Online veröffentlicht oder ab Mitte April bei mir erfragen.

- **10.07.2025 VBB Bereich VIII (Bonn) ab 15:00 Uhr – Sommerfest (Kantinenterrasse)**
- **20.11.2025 VBB Bereich VIII (Bonn) ab 15:00 Uhr – Adventskaffee (Tagungszentrum)**
- **Einzelheiten zur Anmeldung usw. folgen.**

Besonders herzlich sind die „neuen“ Ruheständlerinnen und Ruheständler eingeladen. Schauen Sie doch gerne bei uns vorbei, wir freuen uns auf Sie. Zum Einlassverfahren bitte mit mir Kontakt aufnehmen.

Mit kollegialen Grüßen

Manfred Schenke

PS Bitte teilen Sie mir Ihre E-Mail-Adresse mit, soweit noch nicht geschehen.

PERSONALNACHRICHTEN

Wir gratulieren zur Ernennung

dem Leitenden Regierungsdirektor

Sascha Petzold, Hürth

dem Regierungsdirektor

Maximilian Klein, Düsseldorf

dem Oberregierungsrat

Thomas Krause, Mannheim

der Regierungsoberratsrätin

Elke Göres, BAIUDBw

dem Regierungsoberamtsrat

Frank Rettig, Munster

der Technischen Regierungsoberamtsrätin

Sandra Kern, Greding

dem Technischen Regierungsoberamtsrat

Georg Lallinger, Greding

Markus Wissen, BAAINBw

dem Regierungsamtsrat

Simon Flach, BAAINBw

der Regierungsamtfrau

Johanne Charlotte Buck, Bonn

dem Technischen Regierungsamtmann

Angelo Basilico, BAAINBw

dem Technischen Regierungsamtmann

Steffen Zeugner, Eckernförde

Jürgen Zeitz, Wilhelmshaven II

dem Hauptbrandmeister

Ingo Puls, Rendsburg

der Regierungshauptsekretärin

Anna Maria Herget, Magdeburg

Jenny Wagner, Erfurt

Desiree Groschupf, Greding

Clara-Maria Schiefer, Donau-Wald/Bogen

dem Regierungshauptsekretär

Paul Neumann, Magdeburg

dem Technischen Regierungshauptsekretär

Lars-Frederic Büsing, Köln

Alle guten Wünsche

zum Ruhestand

dem Regierungshauptsekretär a.D.

Harald Lauer, Vulkaneifel

dem Leitenden Regierungsdirektor a.D.

Jochen Stöhr, BAIUDBw

dem Leitenden Regierungsdirektor a.D.

Achim Loch, BAAINBw

dem Oberbrandmeister a.D.

Uwe Feddersen, Rendsburg

In stiller Trauer ...

... gedenken wir unserer verstorbenen Kollegin und Kollegen

dem Technischen Regierungsamtsrat a.D. Hans-Peter Schneil, Ingolstadt

dem Ministerialrat a.D. Hans Friedrich Pusch, Swisttal

dem Technischen Regierungsoberamtsrat a.D. Klaus Kranz, Argenthal

dem Regierungsoberamtsrat a.D. Ulrich Hönscher, Kenn

dem Technischen Regierungsoberamtsrat a.D. Jürgen Heidt, Koblenz

dem Amtsinspektor a.D. Herbert Bunge, Bonn

dem Regierungsamtsrat a.D. Helmut Zucht, Swisttal

dem Technischen Regierungshauptsekretär a.D. Ralf Gazek, Fachbach

dem Technischen Regierungsamtsrat a.D. Klaus Möller, Rendsburg

dem Amtsinspektor a.D. Wolfgang Dembsky, Düren

dem Regierungsamtmann a.D. Edmund Mistler, Dahn

dem Regierungsoberinspektor a.D. Wolfgang Kreiser, Euskirchen

dem Technischen Regierungsoberamtsrat a.D. Johannes Tenbusch, Meppen

der Regierungsoberinspektorin Gisela Daume, Frankenberg

dem Technischen Regierungsamtsrat a.D. Volker Radke, Schwedeneck

Hinweis

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) veröffentlicht im VBB-Magazin regelmäßig persönliche Nachrichten aus folgenden Anlässen: Personalsnachrichten (Beförderung, Eintritt in den Ruhestand) und Trauerfälle. Veröffentlicht werden hierbei Name, Vorname, Amtsbezeichnung und Zugehörigkeit zur VBB-Standortgruppe beziehungsweise Wohnort. Rechtsgrundlage ist Art. 6 Abs. 1 lit. f)

EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Die Veröffentlichung erfolgt aufgrund der Meldung durch die Bereiche/Landesverbände, der Standortgruppe oder der Veränderungsanzeige durch das Mitglied selbst.

Wenn Sie eine Veröffentlichung nicht wünschen, können Sie dieser jederzeit widersprechen. Es genügt eine Mitteilung in Textform. Ein Widerspruch per E-Mail kann gesendet werden an mail@vbb-bund.de. Soweit Veröffentlichungen fehlerhaft sind, werden sie selbstverständlich in korrigierter Form erneut bekannt gegeben. Die wiederholte und korrigierte Bekanntgabe wird dann mit dem Buchstaben (K) gekennzeichnet. Die Schriftleitung bittet darum, fehlerhafte Bekanntgaben rasch zu melden, damit zeitnah eine Korrektur veranlasst werden kann, und entschuldigt sich bei den Betroffenen für das Versehen.

Zudem ...

... kann es sein, dass zahlreiche der genannten Ereignisse in den Personalsnachrichten schon einige Zeit zurückliegen, da sie uns erst jetzt zur Kenntnis gelangen.

Dennoch soll auf eine Veröffentlichung nicht verzichtet werden. Wir meinen, dass das im überwiegenden Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist.

Schriftleitung

Tarifstreit geht in die Schlichtung

„So viel Verweigerung war nie“

dbb Verhandlungsführer Volker Geyer hat das Scheitern der Einkommensrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen am 17. März 2025 in Potsdam kritisiert. Die Arbeitgeberseite hatte nach vier Tagen zäher Verhandlungen die Schlichtung angerufen.



© Friedhelm Windmüller (2)

Festgefahrene Gespräche: Auch die dritte Verhandlungsrunde brachte keinen Durchbruch.

Bund und Kommunen haben einen Kompromiss mit viel Verzögerung und destruktiver Energie verhindert. Mit dieser Taktik verärgern und demotivieren die Arbeitgebenden ihre Beschäftigten und schwächen die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Arbeitsmarkt“, so der dbb Vize. Es sei richtig, wenn Bund und Kommunen darauf hinwiesen, dass die Sanierung der maroden Infrastruktur der Bundesrepublik viel Geld kostet. „Aber klar ist doch auch: Die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst sind unverzichtbarer Teil dieser Infrastruktur. Brücken, Straßen, Kitas, Schwimmbäder, Bibliotheken oder Krankenhäuser: nichts funktioniert ohne ausreichend Personal. Ohne faire Bezahlung und attraktive Arbeitsbedingungen wird das aber weder zu gewinnen noch zu halten sein.“

An der von Bund und Kommunen angerufenen Schlichtung werde sich der dbb konstruktiv beteiligen, so Geyer. Allerdings stehen die Schlichter vor einer extrem schwierigen Aufgabe: „Die Vielzahl der aufgetretenen Konflikte zu lösen, ist eine riesige Herausforderung. Zunächst muss aber zwischen

den divergierenden Interessen und Positionen innerhalb der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände geschlichtet werden. Erst dann hat auch eine Schlichtung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebenden eine reale Chance.“

Zwei Schlichter sollen versuchen, die Tarifpartner zu einem Kompromiss zu bewegen: für die Arbeitgeberseite der ehemalige Ministerpräsident von Hessen, Roland Koch, und für die Arbeitnehmerseite der Professor für Verwaltungswissenschaften und ehemalige Staatsrat beim Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, Henning Lühr. Koch könnte als stimmberechtigter Schlichter am Ende

den Ausschlag geben. Nach der Schlichtung wird es eine weitere Verhandlungsrunde geben, in der der Schlichterspruch angenommen, modifiziert oder abgelehnt werden kann.

Andreas Hemsing, dbb Vize und stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission, sieht in der Schlichtung eine Chance. Er weist aber auch darauf hin, dass ein Arbeitskampf nach der Schlichtung unausweichlich werden könnte, „falls der Schlichterspruch weit weg von unseren Erwartungen ist“. ■



Volker Geyer sprach zum Verhandlungsauftritt zu den Demonstrierenden in Potsdam.



dbb Verhandlungsführer Volker Geyer am 12. März in Bochum.

Warnstreiks und Proteste

Starke Auftritte für den öffentlichen Dienst

Tausende Mitglieder der dbb Gewerkschaften haben ihren Protest gegen die schleppend verlaufenden Tarifverhandlungen vor der dritten Runde auf die Straßen der Republik getragen.

Ob in der Bundesagentur für Arbeit oder in der Kommunalverwaltung – überall fehlt das Personal“, mahnte dbb Verhandlungsführer Volker Geyer am 20. Februar 2025 vor der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg auf einer Kundgebung mit rund 700 Teilnehmenden. „Die Beschäftigten stehen unter enormem Druck und müssen eine stetig wachsende Arbeitslast bewältigen. Die Politik überträgt ihnen ständig neue Aufgaben – ohne Rücksicht auf die Belastungsgrenze. Von den Kolleginnen und Kollegen wird dabei Flexibilität erwartet, doch wenn es um eine faire Bezahlung geht, zeigen sich die Arbeitgebenden maximal unflexibel und flüchten sich in Ausreden. Das hat mit echter Wertschätzung nichts zu tun!“

Betroffen von der Tarifrunde ist auch die Autobahn GmbH des Bundes, denn die dort geltenden Entgelttabellen sind an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) des Bundes ge-

koppelt. Deshalb demonstrierten Beschäftigte aus den Reihen der VDStRa. am 25. Februar 2025 vor der Zentrale der Autobahn GmbH in Berlin. Die dbb Mitgliedsgewerkschaft VDStRa. ist die Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten. Deren Bundesvorsitzender Hermann-Josef Siebigtheroth warnte vor weiteren Sparmaßnahmen: „Wir fahren unsere Infrastruktur seit Jahren auf Verschleiß. Es muss endlich investiert werden. Und zwar in beides: Beton und Beschäftigte.“

Personal unter Druck

„Wir stehen heute hier mit über 1000 Beschäftigten und kämpfen für eine faire Bezahlung und einen funktionstüchtigen öffentlichen Dienst“, betonte dbb Vize und Bundesvorsitzender der komba gewerkschaft, Andreas Hemsing, am 25. Februar 2025 auf einer Kundgebung in Bonn. Für das Argument prekärer Finanzen



Volker Geyer am 20. Februar in Nürnberg.



Protest zur Karnevalszeit am 25. Februar in Bonn: gerne auch ein bisschen jeck.



komba Mitglieder am 25. Februar in Düren.



Berliner in der VDStr.-Hausfarbe gab es am 25. Februar in Berlin für Beschäftigte der Autobahn GmbH.

Zusammenhalt und kreativer Protest am 26. Februar in München.

Keine Schönwetter-Demonstranten: Protestzug am 26. Februar in Wuppertal.

der Arbeitgeber hatte er wenig Verständnis: „Den Spruch über die leeren Kassen kennen wir – den hören wir in jeder Tarifrunde. Aber dass sich die Arbeitgebenden nur um die Belastung der Kommunen sorgen, zeigt, dass ihnen die Belastungen ihrer Beschäftigten wohl egal sind.“

Am 26. Februar gingen Beschäftigte in Fulda, München, Müllheim bei Freiburg und in Wuppertal auf die Straße. „Ohne die Beschäftigten ist kein öffentlicher Dienst möglich. Alarmierend ist, dass die Belastung durch die Arbeitsverdichtung zu mehr gesundheitlichen Problemen und einem früheren Rückzug aus dem Arbeitsleben führt. Wer mit leeren Kassen argumentiert, verstärkt das Problem, anstatt es zu lösen“, sagte Heini Schmitt, Landesvorsitzender des dbb Hessen in Fulda.

„Es ist offensichtlich, dass beim öffentlichen Dienst angesichts der anstehenden Pensionierungen und des allgemeinen Fachkräftemangels eine enorme Personallücke klafft. Da wird es

schwierig, allen Aufgaben gerecht zu werden“, so der Vorsitzende des Bayerischen Beamtenbundes (BBB), Rainer Nachtigall. In München hatten sich mehrere Hundert Betroffene versammelt, um vor dem Gebäude des Kommunalen Arbeiterverbands zu demonstrieren.

In Müllheim bei Freiburg bestreikten Mitglieder des Verbands der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB) die Robert-Schuhmann-Kaserne. Thomas Zeth, stellvertretender Bundesvorsitzender des VAB, kritisierte die Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite: „Ständige Mehrarbeit, steigende Lebenshaltungskosten sowie langjährige Lohnzurückhaltung stehen auf dem Konto der Arbeitnehmer.“

Wie ernst die Lage ist, machte Sandra van Heemskerck, Landesvorsitzende der komba gewerkschaft nordrhein-westfalen, in Wuppertal deutlich: „In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist es fünf vor zwölf. Die Beschäftigten sind bereits an der Belastungsgrenze und es kommen ständig neue Aufgaben obendrauf.“

Zeitbombe Demografie

Bei einer Demonstration am 4. März 2025 in Hannover machten über 1.200 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ihrem Frust über die Haltung der Arbeitgebenden Luft. Die Kundgebung auf dem hannoverschen Kröpcke startete symbolisch um fünf vor zwölf. Damit wollten die Beschäftigten auf ihre prekäre Situation aufmerksam machen, erklärte Alexander Zimbehl, Landesvorsitzender des dbb niedersachsen: „Die Beschäftigten haben große Schwierigkeiten, die immer größer werdende Aufgabenlast zu bewältigen. Gleichzeitig tickt die Uhr des demografischen Wandels: In den nächsten zehn Jahren wird ein Viertel der Beschäftigten altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Die Politik muss diese Schieflage bestehend aus mehr Arbeit bei weniger Personal unverzüglich beheben.“



In Kiel forderten Beschäftigte am 6. März mehr Wertschätzung für ihre Arbeit.



vbb Mitglieder rührten ihre Trommel am 3. März in Berlin vor dem Gebäude des Bundesnachrichtendienstes.



Lautstarker Protest am 7. März in Freiburg.



Beschäftigte zogen am 7. März vor das Bundesministerium des Innern in Berlin.

© Jan Brenner



Rasseln und Pfeifen am 12. März in Saarbrücken.

© Dirk Guldner



Rote Karten für die Arbeitgeber am 12. März in Bochum.

© Friedhelm Windmüller



Mitglieder der GdS am 13. März in Bad Steben.

© Luca Scheuring

Leistungsstark, aber schlecht bezahlt? Am 6. März 2025 demonstrierten fast 3 000 Beschäftigte in Kiel gegen die Blockadehaltung der Arbeitgebenden. Matthäus Fandrejewski, Bundesvorsitzender der dbb Jugend, machte deutlich: „Der öffentliche Dienst darf bei der Berufswahl für Jugendliche nicht zur zweiten Wahl hinter der Privatwirtschaft werden. Wir bieten sinnstiftende und erfüllende Arbeit. Die Arbeitgebenden müssen jetzt dafür sorgen, dass diese Leistung auch entsprechend bezahlt wird.“ Der Landesvorsitzende des dbb schleswig-holstein, Kai Tellkamp, forderte: „Die Bürgerinnen und Bürger sollen sich auf den öffentlichen Dienst verlassen können. Das funktioniert aber nur, wenn sich die Beschäftigten auf Entlastung und faire Einkommen verlassen können.“

Mehrere Hundert Betroffene protestierten am 7. März 2025 in Freiburg und warnten vor den Folgen ausbleibender Investitionen in den öffentlichen Dienst. Der Vorsitzende des BBW, Kai Rosenberger, sagte: „Mit dem demografischen Wandel werden in den Kommunen bis 2035 mehr als 30 Prozent des heutigen Personals aus dem Dienst ausscheiden. Gerade vor Ort, wo es um die alltäglichen Belange der Bürgerinnen und Bürger geht, können wir uns ein Ausbluten des öffentlichen Dienstes aber nicht leisten.“

Vertrauensbruch im Beamtenbereich

Kurz vor der dritten Verhandlungsrunde zogen Beschäftigte am 7. März vor das Bundesministerium des Innern in Berlin. Auf der Abschlusskundgebung forderten sie faire Löhne statt leerer Versprechen. Thomas Liebel, Bundesvorsitzender der BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft, kritisierte



Beschäftigte des Nahverkehrs demonstrierten am 11. März vor der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in Berlin.

© Jan Brenner

Ignoranz und gebrochene Versprechen auf der Arbeitgeberseite: „Viel zu lange wurden Beamtinnen und Beamte von den Dienstherren systematisch schlechtergestellt. Es wurde bis zur Verfassungswidrigkeit gespart und gekürzt. Das ist nicht nur ein Rechtsbruch, sondern auch ein historischer Vertrauensbruch!“

In Nordrhein-Westfalen kam es am 12. März 2025 landesweit zu Warnstreiks. 10 000 Beschäftigte nahmen außerdem an einer zentralen Demonstration in Bochum teil. Maik Wagner, dbb Vize und Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), betonte: „Um die vorhandenen Fachkräfte zu halten und Nachwuchskräfte zu gewinnen, brauchen wir nicht nur höhere Einkommen – ein Volumen von acht Prozent, mindestens 350 Euro mehr –, sondern auch mehr Entlastung durch zusätzliche freie Tage und mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit.“

Für attraktive Arbeitsbedingungen und einen starken öffentlichen Dienst gingen am 13. März rund 1 700 Beschäftigte auf die Straße. „Die Kommunen brauchen dringend eine große Personaloffensive, damit der öffentliche Dienst an Attraktivität gewinnt, durch flexible Arbeitszeitmodelle etwa. Gutes Personal muss gehalten, neues gewonnen und die Zufriedenheit unserer Kolleginnen und Kollegen wiederhergestellt werden“, stellte Adi Abt, Vorsitzender der kombi-gewerkschaft bayern, klar. ■

Hintergrund

Mehr Bilder und Infos zur Einkommensrunde unter dbb.de/einkommensrunde



Gesetzliche Unfallversicherung Gewalt bei der Arbeit bleibt ein Problem

Model Foto: Thai Noipho/Colourbox.de

Rund ein Drittel der abhängig Beschäftigten mit häufigem Kundenkontakt oder Patientinnen hat in den vergangenen zwölf Monaten verbale Übergriffe bei der Arbeit erlebt. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage, die die forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH im Auftrag der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) durchgeführt hat.

Besonders betroffen sind nach der Online-Umfrage das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die öffentliche Verwaltung. Hier gab mehr als die Hälfte der Befragten an, von mindestens einem verbalen Übergriff betroffen gewesen zu sein. In den Branchen Verkehr, Handel und Erziehung berichteten mehr als ein Drittel der Befragten über entsprechende Vorkommnisse.

Psychische Gewalt dominiert

Wie verbreitet ist Gewalt bei der Arbeit? Die Statistiken liefern ein gemischtes Bild: Zwischen 9 000 und 13 000 meldepflichtige Arbeitsunfälle pro Jahr gehen auf Gewalteinwirkung zurück. Nach einem pandemiebedingten Rückgang stieg ihre Zahl zuletzt wieder an. Die Statistik der gesetzlichen Unfallversicherung zeigt

jedoch nur einen Ausschnitt des Geschehens. Meldepflichtig ist ein Arbeitsunfall erst, wenn er zu mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit führt. Psychische Gewalt wie Beleidigungen oder Bedrohungen erfasst die Statistik häufig nicht.

„Unsere Umfrage macht diese Formen von Gewalt sichtbar“, sagt Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer der DGUV.

Gewalt ist ein Problem. Betriebe und Einrichtungen sind dem aber nicht ausgeliefert, sie können etwas dagegen tun.

Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

Um ein aktuelles Bild zu gewinnen, befragte forsa vergangenen November und Dezember 2 512 zufällig ausgewählte abhängig Beschäftigte, die bei der Arbeit häufig Kontakt mit betriebsfremden Menschen haben, nach ihren Gewalterfahrungen. Die häufigste Form psychischer Gewalt sind Beleidigungen und Beschimpfungen (32 Prozent). Zwölf Prozent erleben Spott, Schikanen oder Verleumdung. Sieben Prozent geben an, bedroht oder erpresst worden zu sein, sechs Prozent haben sexualisierte

psychische Gewalt erlebt. Generell berichten Frauen (41 Prozent) häufiger als Männer (32 Prozent) von psychischen oder verbalen Übergriffen. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen betreffen vorwiegend Beschimpfungen und Beleidigungen sowie Formen von sexualisierter psychischer Gewalt.

Körperliche Übergriffe sind selten

Körperliche Übergriffe kommen deutlich seltener vor. Acht Prozent der Befragten geben an, in den vergangenen zwölf Monaten von physischer Gewalt durch betriebsfremde Personen betroffen gewesen zu sein. Am häufigsten sind Schubsen, Anspucken sowie Tritte und Schläge. Befragte, die im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind, gaben deutlich häufiger (22 Prozent) als der Durchschnitt an, körperliche Gewalt erlebt zu haben.

Ein weiteres Ergebnis der Umfrage: In einigen Branchen beobachtet ein relevanter Anteil der Beschäftigten eine Zunahme von Gewalt. Dies betrifft neben dem Gesundheitswesen und der öffentlichen Verwaltung auch die Branchen Verkehr und Erziehung. Der Handel liegt mit 18 Prozent im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige. „Diese Zahlen zeigen: Gewalt ist ein Problem – Betriebe und Einrichtungen sind diesem Problem aber nicht ausgeliefert“, sagt Hussy. „Sie können etwas dagegen tun. Das betonen die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung daher auch in einer Resolution, die die Mitgliederversammlung der DGUV Ende November beschlossen hat.“ Wichtig sei, dass Unternehmen und Einrichtungen deutlich machen, dass sie Gewalt nicht tolerieren. Eine systematische Erfassung von Gewaltvorfällen helfe dabei, Problemstellen zu identifizieren. „Die Umfrage zeigt, dass wir hier noch mehr Bewusstsein schaffen müssen: Nur etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen hat ein Gewaltereignis auch ihrer Führungskraft gemeldet. Zwölf Prozent haben den Vorfall bei den Behörden angezeigt.“ Führungskräfte sollten deshalb regelmäßig fragen, ob es Vorfälle gegeben habe.

Wo es häufig zu Gewalt kommt, sollte es zudem Vorkehrungen geben. Ein Teil der Unternehmen und Einrichtungen ergreift hier der Umfrage zufolge bereits Maßnahmen – von Deeskalationstrainings über Notfallpläne bis zu einer betrieblichen psychologischen Erstbetreuung. Rund ein Viertel der Befragten gibt zudem an, dass ihr Arbeitgeber Gewaltvorfälle systematisch erfasst. Im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung ist es sogar ein Drittel. „Diese Werte sind durchaus ermutigend. Sie zeigen, dass viele Betriebe und Einrichtungen sich bereits auf den Weg gemacht haben“, erläutert Hussy und fügt hinzu: „Zudem gibt es Beispiele guter Praxis, an denen sich diejenigen orientieren können, die noch nach Lösungen suchen. Berufsgenossenschaften und Unfallkassen unterstützen ebenfalls mit Angeboten zur Prävention und Nachsorge.“

Hintergrund #GewaltAngehen

Die DGUV hat gemeinsam mit weiteren Partnern die Kampagne #GewaltAngehen ins Leben gerufen. Beteiligt sind Berufsgenossenschaften und Unfallkassen mit dem Ziel, zur Prävention von Gewalt bei der Arbeit, in Bildungseinrichtungen und bei ehrenamtlicher Tätigkeit beizutragen. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung heben damit hervor, dass Gewalt nicht hinnehmbar ist, und zeigen Möglichkeiten auf, wie Gewalt vorgebeugt werden kann. Sie informieren zudem über ihre Beratungs- und Unterstützungsangebote vor und nach Gewaltereignissen am Arbeitsplatz. Schirmherr der Kampagne ist Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Lilian Tschan, Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, zur Kampagne #GewaltAngehen: „Übergriffe dürfen nicht bagatellisiert oder tabuisiert werden. Die Kampagne #GewaltAngehen der DGUV macht darauf aufmerksam, wie gewalttätigen Übergriffen begegnet und über Gewaltprävention aufgeklärt werden kann. Es ist unser aller Aufgabe, dafür zu sorgen, dass Beschäftigte geschützt sind und in einem respektvollen Umfeld arbeiten können. Denn Gewalt am Arbeitsplatz betrifft uns als Kolleginnen und Kollegen alle.“

Weitere Informationen zur Kampagne gibt es im Netz unter www.gewalt-angehen.de.



Rettungskräfte sehen sich oft mit aggressiven Bürgern konfrontiert.

Materialien im Download

Gewalt bei der Arbeit. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter abhängig Beschäftigten für die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV): t1p.de/gewaltstudie

Die Resolution der DGUV „Gewalt bei der Arbeit und im Ehrenamt begegnen wir gemeinsam“: t1p.de/gewalt_resolution



Gewalttaten gegen Polizeikräfte

Erschreckend hohe Fallzahlen

© Viktor Dukov/Unsplash.com

Die registrierten Gewalttaten gegen Polizistinnen und Polizisten haben mit 46 218 Fällen im Jahr 2023 einen neuen Höchststand erreicht. Das geht aus dem aktuellen Bundeslagebild „Gewalt gegen Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte 2023“ des Bundeskriminalamtes (BKA) von Oktober 2024 hervor.

Mit einem Anstieg um 8,0 Prozent gegenüber 2022 handelt es sich demnach um die stärkste Zunahme seit dem Jahr 2017. Insgesamt wurden 105 708 Polizistinnen und Polizisten Opfer einer gegen sie gerichteten Gewalttat. Dies sind 9 500 betroffene Beamtinnen und Beamte mehr als im Jahr zuvor, was einem Anstieg um 9,9 Prozent entspricht. Bei Gewalttaten gegen Rettungs- und Feuerwehrkräfte wurden ebenfalls neue Höchststände verzeichnet.

Wenn Polizistinnen und Polizisten in Deutschland Gewalt erfahren, handelt es sich laut BKA in den meisten Fällen um Widerstandshandlungen und tätliche Angriffe. Sie machen mit 84,5 Prozent den größten Anteil der Gewalttaten gegen Polizeikräfte aus. Im Vergleich zum Vorjahr sind die entsprechenden Fälle um 8,5 Prozent auf 39 046 Fälle gestiegen (2022: 35 983). Häufig werden Polizeikräfte darüber hinaus bedroht. Hier wurden 3 851 Fälle registriert, was einem Anstieg von 5,9 Prozent gegenüber dem Jahr zuvor entspricht. Gesunken ist die Zahl der Fälle, bei denen Polizistinnen und Polizisten Opfer von gefährlicher und schwerer Körperverletzung wurden. Die Zahl der registrierten Delikte sank um 13 Prozent auf 1 260 Fälle (2022: 1 449). Insgesamt wurden 40 versuchte Tötungsdelikte erfasst, drei mehr als im Jahr zuvor. Vollendete Tötungsdelikte gab es 2023 nicht – im Gegensatz zum Jahr zuvor, als eine Polizistin und ein Polizist im Landkreis Kusel/Rheinland-Pfalz ermordet wurden.

Die Zahl der Tatverdächtigen hat um 5,9 Prozent zugenommen, sodass im Jahr 2023 insgesamt 38 630 Tatverdächtige erfasst wurden (2022: 36 495). Während der Anteil der deutschen Tatverdächtigen von 69,9 auf 66,4 Prozent sank, stieg der Anteil der nicht deutschen Tatverdächtigen von 30,1 auf 33,6 Prozent.

Die Tatverdächtigen waren meistens männlich (83,6 Prozent) und über 25 Jahre alt (73,0 Prozent). Sie waren in der Regel allein handelnd (95,1 Prozent), oft polizeilich bekannt (75,3 Prozent) und mehr als jeder Zweite stand unter Alkoholeinfluss (50,2 Prozent). Das Bundeslagebild enthält zudem Daten zu Rettungsdienst- und Feuerwehrkräften, die im Einsatz von Gewalttaten betroffen waren. Mit 687 Fällen (plus 5,7 Prozent) und 1 069 Opfern (plus 13,7 Prozent) bei der Feuerwehr sowie 2 050 Fällen (plus 6,8 Prozent) und 2 902 Opfern (plus 8,4 Prozent) bei sonstigen Rettungsdiensten wurden im Jahr 2023 ebenfalls Höchststände verzeichnet.

Der Bundesvorsitzende der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPOlG), Rainer Wendt, hatte die Zahlen mit Erschütterung kommentiert: „Wir haben eine Steigerung erwartet. Trotzdem entsetzen rund acht Prozent mehr Gewaltdelikte gegen die Polizei. Hinter jeder Zahl stehen Menschen, die sich für diesen Staat einsetzen und buchstäblich ihren Kopf hinhalten, um Freiheit zu schützen und Sicherheit zu gewährleisten. Sie fühlen sich von der Politik im Stich gelassen, die zwar immer viele Erklärungen bereithält, wenn es um die Täter geht, aber wenig Empathie für die Opfer aufbringt“, so Wendt nach der Veröffentlichung der Statistik. Von der Politik forderte Wendt moderne Technik für die Polizei und schärfere Gesetze, „damit Gewalttätern die Taten nachgewiesen und sie verurteilt werden können“. Außerdem müsse die Anwendung des Erwachsenenstrafrechts die Regel und nicht die Ausnahme sein, wenn Täter jünger als 21 Jahre seien, die Strafmündigkeitsgrenze müsse auf zwölf Jahre gesenkt werden. Genauso wichtig seien die zwingende Kombination von Strafverfahren und Ausweisungsbemühungen schon während der Anklage sowie eine schnell handelnde Justiz. ■



dbb talk

„Man macht sich schon gar nicht mehr bewusst, wie oft man bedroht wird ...“

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind mindestens einmal Opfer von Beschimpfungen, Bedrohungen oder tätlicher Gewalt geworden. Das dbb magazin hat mit vier Betroffenen aus unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes gesprochen.

© Creativ 94/Unsplash.com

Astrid Pradella unterrichtet als Lehrerin an einer Realschule in Ostwestfalen Englisch und Sport. Ihre Schule gilt als Brennpunktschule. Pradella steht kurz vor der Pensionierung und verfügt über einen reichen Erfahrungsschatz. Ein Vorfall ist ihr besonders in Erinnerung geblieben: „Das liegt längere Zeit zurück, als ich Klassenlehrerin einer 5. Klasse war. Damals hatten wir die Regel in der Schule, dass zu spät kommende Kinder, die sonst den Unterricht gestört hätten, selbstständig ins Schulbistro gehen und dort bis zum Ende der laufenden Schulstunde lernen. Das fand der Vater einer Schülerin scheinbar nicht in Ordnung“, erinnert sich die Pädagogin. „Es klopfte an der Klassentür und er steht vor mir. Ich bitte ihn, sein Kind ins Bistro zu bringen. Damit ist er nicht einverstanden und versucht, die Kleine in den Klassenraum zu schieben. Beim Versuch, das zu blockieren, geht der Vater auf mich los.“ Pradella konnte gerade noch ausweichen, sonst hätte der hünenhafte Mann sie heftig getroffen. Zwei Kolleginnen im Raum und auf dem Flur waren so erschrocken, dass sie im ersten Moment nicht helfen konnten. „Schockstarre umschreibt es wohl ganz gut. Mithilfe der Schüler haben wir die Tür dann zugesperrt und ich habe erst mal weiter unterrichtet.“ In der Pause meldet Pradella den Vorfall der Schulleitung, die sofort die Polizei hinzuzieht. Der Angreifer bekommt Hausverbot. Pradella

selbst bemerkt die Auswirkungen des Vorfalls erst später. „So stark wie ich in diesem Moment war, so schlimm war der Zusammenbruch zu Hause.“ Die Lehrerin war zehn Tage krankgeschrieben und konnte den Angriff dank ihres psychologisch gebildeten Hausarztes verarbeiten.

Schulzukunft mit Sicherheitsdienst

Grundsätzlich diagnostiziert die Lehrerin, die sich auch im Personalrat engagiert, über die vergangenen 40 Dienstjahre eine zunehmende Verrohung in manchen Teilen der Gesellschaft. „In den 80er-Jahren war man als Lehrkraft noch eine Respektperson. Heute haben wir Schülerinnen und Schüler, deren Eltern ihnen Respektlosigkeit vorleben. Regeln werden nicht eingehalten, Eltern stellen die Notenvergabe infrage. Lehrerinnen und Lehrer stehen damit permanent im Fokus von Spannungen.“ Das hat Pradella auch im Personalrat thematisiert, wo sie Ansprechpartnerin für Gewalt gegen Lehrkräfte ist. Zudem steht sie im Austausch mit dem Regierungsbezirk Detmold und der Landesbildungsministerin. „Daraufhin wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, das Thema ist also präsent.“ Letztlich obliegt dem Dienstherrn die Fürsorgepflicht, denn auch, wenn die Schulleitung damals gut reagiert habe, sei der rechtliche Hand-

Lehrerinnen und Lehrer stehen permanent im Fokus von Spannungen.

Astrid Pradella

lungsspielraum der Schule gering. Zu gering in Anbetracht der sozialen Brennpunkte, mit denen die Schule zu kämpfen hat. „Nicht zuletzt ist der Raum Bielefeld auch ein Clan-Hotspot. Da muss der Regierungsbezirk tätig werden.“

Ob Schule in Deutschland auf amerikanische Verhältnisse mit Sicherheitsschleusen, Videoüberwachung, bewaffnetem Sicherheitspersonal und Schutzwesten für den Lehrkörper zusteuert? „Noch nicht, aber weit weg ist der Gedanke ebenfalls nicht, und das ist traurig.“ Für die Zukunft sieht Astrid Pradella vor allem für große Schulen keine andere Möglichkeit, als zumindest Sicherheitspersonal zu engagieren. Ihre Schule habe die passive Sicherheit erhöht und dafür gesorgt, dass Klassenräume von außen nicht mehr zu öffnen sind, und natürlich gebe es auch einen Amokplan. Für die Zukunft wünscht sich die Pädagogin eine aktivere Gesetzgebung nach dem Vorbild der Schweiz, wo die Schulgesetze angepasst wurden. Die Gesetze seien hierzulande bislang sehr schüler- und elternfreundlich, was Lehrkräfte quasi handlungsunfähig macht. „Das muss dringend an die realen Umstände angepasst werden. Es kann nicht sein, dass ein gewalttätiger Schüler lediglich verwirrt wird, während der Lehrer eine Versetzung ‚aus Sicherheitsgründen‘ schlucken muss. Vom Land Nordrhein-Westfalen wünsche ich mir mehr Lehrerschutz. Wie gesagt: Der Dienstherr hat die Fürsorgepflicht.“ Symptomatisch sei darüber hinaus, dass viele junge Lehrkräfte nicht mehr verbeamtet werden wollen, um leichter kündigen zu können. „Wenn Referendare vor dir stehen und sagen, dass sie diesen Job nicht ihr Berufsleben lang durchhalten können, wird überdeutlich, wie dringend der Handlungsbedarf ist.“

Fliegende Computer im Jobcenter

„Sie blöde Kuh!“ ist harmlos – Beleidigungen gehen oft unter die Gürtellinie. Eine weitere Eskalationsstufe: Leute, die Computer durch die Gegend schmeißen und Schreibtische abräumen. Und der schlimmste Fall: Leute, die Beschäftigte mit dem Messer bedrohen, verletzen oder gar töten. Solche Vorfälle gab es in Jobcentern bereits. 2012 in Neuss. Damals starb eine Frau nach einem Messerangriff. 2020 in Rottweil: Eine Frau wurde schwer verletzt. Und 2022 in Frankfurt am Main: Ein Mann bedrohte zwei Jobcenter-Mitarbeiter mit einem Messer. Stephanie Rau arbeitet im Jobcenter Limburg-Weilburg. Derartige Fälle sind ihr nicht unbekannt, manches hat sie selbst erlebt, teils war sie als Zeugin dabei. „Man macht sich schon gar nicht mehr bewusst, wie oft man bedroht wird, aber bisher habe ich alles gut weggesteckt und musste mich nicht krankmelden. Das Gespräch im Kollegenkreis hilft, unschöne Erlebnisse zu verarbeiten.“ Das ist allerdings nicht der Regelfall. „Die Fluktuation in den Jobcentern ist höher denn je. Beschäftigte suchen das Weite, nicht selten verlassen sie den öffentlichen Dienst ganz. Das wäre vor 20 Jahren nicht denkbar gewesen.“



Dabei habe es in Jobcentern schon immer Vorfälle gegeben, berichtet Rau. Aber die Häufigkeit hat zugenommen. Ob die Situation in sozialen Brennpunkten schlimmer sei? Nicht zwingend: „Ich war zwei Jahre in Frankfurt-Höchst. Man könnte meinen, dass es hier im beschaulichen Limburg-Weilburg gesitteter zugeht. So ist es aber nicht.“ Eine entscheidende Rolle spielt aus ihrer Sicht vor allem, in welchem Umfang die Beschäftigten in den Jobcentern auf schwierige Situationen vorbereitet werden. „Deeskalationstrainings und Seminare zu interkultureller Kompetenz sind wertvolle Bausteine.“ Ein weiterer entscheidender Aspekt liegt darin, inwiefern präventive Maßnahmen in den Dienststellen zum Schutz der Beschäftigten getroffen werden, um Eskalationssituationen zu vermeiden. Hier ist aus ihrer Sicht noch viel Luft nach oben.

Was passieren muss, um die Situation zu verbessern? Außer für mehr Schulungen für Beschäftigte wirbt Stephanie Rau für mehr Personal. Die Politik müsse verstehen, dass Gewalt im Jobcenter aus enttäuschten Erwartungen resultiert. „Das rechtfertigt natürlich nichts. Aber oft fehlen schlichtweg die Ressourcen, um optimal auf die Menschen einzugehen. Je mehr Erwartungen wir gerade im Hinblick auf die Bearbeitungszeiten erfüllen können, desto geringer die Eskalationsgefahr.“ Ein weiterer Punkt: Die Richtlinien zum Arbeitsschutz seien ihrer Meinung nach oft zu schwammig. „Es muss konkreter werden, weil der Staat dann auch für konkrete Maßnahmen Geld zur Verfügung stellen muss“, unterstreicht Rau. Nicht zuletzt von Bedeutung: „Wenn jemand auffällig wird und Sachen durch die Gegend schmeißt, hat das strafrechtlich in der Regel keine Konsequenzen. Das sorgt bei den Beschäftigten für Unverständnis. Hier muss es mehr Optionen geben.“ Angesichts der Umstände selbst das Handtuch zu werfen, das kommt für Stephanie Rau allerdings nicht infrage. „Dafür mache ich den Job

zu gerne. Ich sehe es jeden Tag als neue Herausforderung und Bereicherung an, mit schwierigen Charakteren umzugehen.“

Brennpunkt Notaufnahme

Victoria Kerl hat für das Gespräch mit dem dbb magazin auf Schlaf verzichtet. Nein, nicht auf ihren kleinen Powernap am Nachmittag, sondern auf den Ersatz für die Nachtruhe, den sie während ihrer Nachtschichtwochen braucht. Das Thema ist der Medizinischen Fachangestellten, die in der Universitätsklinik Göttingen arbeitet, wichtig, denn verbale Attacken gehören zu Kerls Arbeitsalltag in der Anmeldung der Notaufnahme: „Die Patientin, die nach mehreren Tagen mit Bauschmerzen abends zu uns kommt, ist unzufrieden mit der langen Wartezeit und fängt an zu beleidigen“, schildert sie einen der zahlreichen Vorfälle. „Dass im Hintergrund drei Patienten parallel wiederbelebt werden müssen, versteht die Dame nicht.“ Immerhin ist sie möglichen Atta-



Wenn jemand Sachen durch die Gegend schmeißt, hat das strafrechtlich in der Regel keine Konsequenzen.

Stephanie Rau

© Privat

cken nicht direkt ausgesetzt, denn in der Anmeldung sitzt sie in einer Kabine, geschützt von einer stabilen Glasscheibe. „Es gibt in der Uniklinik Notknöpfe und einen hauseigenen Sicherheitsdienst, der gerufen werden kann, denn in den Behandlungsräumen bleibt es manchmal nicht bei Beleidigungen, es kommt immer wieder zu Handgreiflichkeiten“, erzählt die junge Frau.

Wie in anderen Notaufnahmen auch, triagieren die Kolleginnen und Kollegen in Göttingen. Behandelt wird nach medizinischer Notwendigkeit, nicht nach Reihenfolge der Ankunft. Wer umgehend Hilfe braucht, muss sie so schnell wie möglich erhalten. Wer mit Beschwerden kommt, die auch der Hausarzt hätte versorgen können, muss warten. Laien verstehen oder akzeptieren diesen Zusammenhang oft nicht. Auch Victoria Kerls Kolleginnen und Kollegen in der Behandlung erzählen so einiges: „Wer schon bei der Auf-

nahme pöbelt, gibt dann meist auch keine Ruhe, wenn er dran ist. Schwierig können auch Patienten sein, die glauben, falsch behandelt zu werden.“ Als weiteres Problem kommt in der Uniklinik hinzu, dass die Räumlichkeiten der Notaufnahme beengt sind. Gerade wird ein Neubau errichtet. Um sich emotional zu entlasten, nutzt Victoria Kerl die relativ lange Fahrzeit nach Hause. Die gibt ihr „Gelegenheit, auf Abstand zu gehen“. Es gebe im Haus außerdem ein Angebot für Psychotherapie, erzählt Kerl weiter, „und mit den Stationsleitungen des Hauses können wir reden, auch das ist wichtig“.

Wie überall im Gesundheitsbereich ist die Arbeitsbelastung für das Personal in der Uniklinik Göttingen hoch, die Notaufnahme ist ein Brennpunkt. Was Kerl sich wünscht, sind „Patienten, die nicht wegen jeder Kleinigkeit zu uns kommen. Um die Sicherheit zu erhöhen, hätten wir gerne wieder Sicherheitspersonal am Eingang, das aus Kostengründen eingespart worden ist. Es ist nämlich so, dass nachts jeder, wie er möchte, über die Notaufnahme ins Haus kommen kann.“ Ein weiterer Unsicherheitsfaktor: Grundsätzlich müsse eigentlich mehr Personal da sein, „unsere Kapazität ist schnell erschöpft. Wir haben immer offene Stellen zu besetzen, denn Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte gibt es eben zu wenig.“ Eigentlich arbeitet Victoria Kerl gerne in der Notaufnahme, mag ihr Team, die Ärzte und Chefs der Abteilung. Trotzdem bewirbt sie sich nach drei Jahren weg: „Ich will aus dem Dreischichtdienst raus.“

Zugbegleiter am Limit

Er ist seit 38 Jahren im Dienst: René Bäselt hat als Zugchef im ICE der Deutschen Bahn AG unzählige Kilometer quer durch die ganze Republik zurückgelegt. Der gebürtige Berliner hat 1987 seine Lehre begonnen und ab 1990 zunächst als Schaffner für die Bahn gearbeitet. Was das Gewaltpotenzial betrifft, empfindet er den

Arbeitsalltag als Chef einer Besatzung im Intercity-Express zwar als ruhiger als beispielsweise im Regionalzug. „Mit Ausrastern, Pöbeleien und tätlichen Angriffen bekommen wir es aber auch hier zu tun“, erzählt der Eisenbahner. Übergriffe haben vor allem seit der Coronazeit spürbar zugenommen, sagt er. Die krisengeplagte Zeit gehe an vielen Menschen nicht spurlos vorüber. „Dann wird ein Anschluss verpasst oder sogar ein Flug, und schon

liegen die Nerven blank. Bei manchen führt das zur lauten Beleidigung, manche langen aber auch zu.“

Sein heftigstes Erlebnis lag jedoch vor der Pandemie: „2017 habe ich einen arabischstämmigen Mitbürger ohne Fahrschein im ICE angetroffen. Nachdem er sich zunächst auf eine Bordtoilette geflüchtet hatte, habe ich ihn erfolgreich überredet, herauszukommen. Zunächst zeigt er sich einsichtig, wir stehen ganz ruhig im Gang.“ Dann aber sieht der Mann im nächsten Bahnhof eine Polizeistreife auf dem Bahnsteig. „Das muss etwas ausgelöst haben. Er greift mich unvermittelt an und schafft es, mir einen Arm schmerzhaft auf den Rücken zu drehen.“ Ein anderer, ebenfalls arabischstämmiger Fahrgast bekommt das mit und schreitet beherzt ein. „Erst mit seiner Hilfe kann ich mich befreien. Wir überwältigen den Angreifer und übergeben ihn der Polizei. Ich habe mir dabei das Handgelenk verstaucht. Von der Anzeige habe ich übrigens bis heute nichts gehört.“



Patienten sollten nicht wegen jeder Kleinigkeit in die Notaufnahme kommen.

Victoria Kerl

oder anderen sicher davon ab, handgreiflich zu werden. Allerdings muss man den Einsatz erst ankündigen und die Kamera starten. Dieser Moment kann den Sicherheitsaspekt in sein Gegenteil verkehren, weil ein potenzieller Angreifer vielleicht schneller sein will“, gibt Bäselt zu bedenken. Die Technik soll bald auch im ICE getestet werden.

Für die Zukunft wünscht sich René Bäselt mehr passive Sicherheit. Das bedeutet: Neben den regelmäßigen Deeskalationstrainings und Selbstverteidigungskursen, die die DB AG anbietet, müsse der Fokus auf besseren Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen der DB Sicherheit GmbH liegen. Sie sind für die Sicherheit und Ordnung in Objekten und Anlagen sowie in Fahrzeugen der Deutschen Bahn zuständig. „Einerseits werden diese Kolleginnen und Kollegen für Großveranstaltungen wie Fußballspiele gerne in großer Zahl abgezogen. Andererseits gehört die Bahn im Securitybereich nicht gerade zu den am besten zahlenden Mitbewerbern, was zu hoher Fluktuation beim Personal führt.“ Grundsätzlich plädiert Bäselt für eine konsequente Strafverfolgung von Gewaltdelikten. „In der Schweiz geschieht das zum Beispiel von Rechts wegen – ein Angriff auf einen Zugbegleiter wird dort genauso gewertet wie eine Attacke auf einen Polizisten.“ *ada, br, cdi*

In einem anderen Fall war Bäselt privat in einem ICE unterwegs, als ein Drogensüchtiger das Zugpersonal attackierte. „Ich bin dazwischengegangen und konnte Schlimmeres verhindern. Im nächsten Bahnhof musste der Zug dann aber eine halbe Stunde auf die Landespolizei warten, weil die Bundespolizei nur auf großen Bahnhöfen direkt vor Ort ist. „Das führt natürlich wieder zum Gewalttrigger ‚Verspätung‘.“ Ein Teufelskreis. Verspätungen gehören mittlerweile aber zum Bahnalltag. Deshalb komme es eher zu verbalen Angriffen als zu Tötlichkeiten. „Im Ernstfall funktioniert die Kommunikation im ICE aber gut“, erklärt der Zugchef. Ein ICE 4 mit 13 Wagen kommt auf 925 Sitzplätze. „Da werden die Wege lang, weshalb es in jedem Wagen eine Sprechstelle gibt. Was aber fehlt, sind Rückzugsräume. Bei Gefahr kann ich mich auch nur auf die Toilette flüchten.“ Auch seien auf langen ICE-Zügen neben den Kolleginnen und Kollegen von der Gastronomie früher mindestens drei, oft auch vier Betriebseisenbahner an Bord gewesen. „Heute sind es noch zwei. Damit werden die Sicherheitsstandards zwar formal eingehalten. Aber eben am Limit“, kritisiert der Zugchef.

Als gefährlicher schätzt Bäselt die Arbeit im Regionalzug ein und hat aus dem Kollegenkreis bereits viele entsprechende Berichte gehört. „Das liegt daran, dass die Zugbegleiterin oder der Zugbegleiter im Regio allein ist. Das macht sie natürlich viel angreifbarer.“ Im Fernverkehr sind neben dem Zugchef ein weiterer Zugbegleiter und zwei Gastronomen an Bord. „Eine Kollegin hatte im Regio einen Zwischenfall mit einer ganzen Gruppe, die sie umzingelt hat. Da kommt man dann nicht so leicht raus und ist erst mal auf sich allein gestellt“, kritisiert der Eisenbahner, der sich auch beim Projekt „Runder Tisch Security“ der DB AG engagiert. Ob neue Sicherheitstechnik wie die Bodycam, die zum Teil bereits in Regionalzügen im Einsatz ist, helfen kann? „Das hält den einen



Wir haben es mit Ausrastern, Pöbeleien und tätlichen Angriffen zu tun.

René Bäselt

Netzwerk sicher im Dienst

„Machen Sie das Thema zum Thema!“

Vernetzen, Erfahrungen austauschen und so für mehr Sicherheit sorgen – das sind die Ziele des Präventionsnetzwerks #sicherimDienst, das seit 2022 in Nordrhein-Westfalen und mittlerweile auch bundesweit aktiv ist. Nachhaltige Prävention sei nur möglich, wenn die Probleme bekannt sind, sagt Andre Niewöhner vom Netzwerk.

Herr Niewöhner, dass vor allem Einsatzkräfte von Polizei, Rettungsdienst und Feuerwehr häufiger mit Beleidigungen und Gewalt konfrontiert sind, ist inzwischen durch die Berichterstattung bekannt. Welche Berufsfelder sind darüber hinaus betroffen?

Tatsächlich ist es so, dass es noch viele weiße Flecken gibt. Gesetzliche Initiativen zielen meistens darauf ab, die Sicherheit von Einsatzkräften oder die von Politikerinnen und Politikern zu erhöhen. Dabei sollte die Zielgruppe viel größer sein. Übergriffe betreffen Mitarbeitende in den Kommunalverwaltungen, Lehrkräfte oder – ganz konkret – auch Bademeister. Mittlerweile ist der gesamte öffentliche Dienst betroffen, in verschiedenen Ausprägungen.

Was erleben die Beschäftigten?

Nehmen wir die Beschäftigten im Straßenwesen als Beispiel, die schnell zur Zielscheibe werden, wenn sie Baustellen einrichten oder Straßen reparieren. Frustrierte Autofahrer schimpfen und beleidigen, werfen mit Müll oder Gegenständen. Auch Autos können, unbewusst oder bewusst, zur Waffe werden. Davon geht eine große Gefahr aus. Oder schauen wir auf die Post. Manche denken sich: Die Zustellerin soll einfach das Paket bringen und mir sonst nicht auf den Keks gehen. Kommt sie zu spät, hagelt es Beleidigungen. Steht anderswo das Postauto im Weg, wird die Hupe durchgedrückt. Das passiert im Übrigen auch, wenn ein Rettungswagen mit Blaulicht die Straße blockiert und ganz offensichtlich Rettungskräfte im Einsatz sind, um Hilfe zu leisten. Schlimmstenfalls münden all diese Situationen in körperliche Gewalt.

Von welchen Fallzahlen gehen Sie im öffentlichen Dienst aus?

Durch bundesweite Befragungen wissen wir, dass jede vierte Person im öffentlichen Dienst Gewalt erlebt hat. Dabei reicht das Feld von Beleidigungen über Bedrohungen bis hin zu körperlichen Übergriffen. Das Problem ist: Sieben von zehn Fällen kommen gar nicht erst zur Anzeige, die Dunkelziffer ist hoch.

Die Polizeiliche Kriminalstatistik erfasst lediglich Taten, die Polizei-, Rettungs- und Feuerwehrkräfte sowie Vollstreckungsbeamte betreffen, darüber hinaus gibt es verschiedene Einzelerhebungen. Viele Berufsgruppen, beispielsweise Beschäftigte im Eisenbahnverkehr, werden nicht erfasst.



© Stephan Ahlbrinck, Polizei Coesfeld
Andre Niewöhner leitet hauptamtlich die Direktion für Gefahrenabwehr und Einsatz bei der Kreispolizeibehörde in Coesfeld. Nebenamtlich koordiniert er die Arbeit des Netzwerks #sicherimDienst.

Klar, wir brauchen mehr Dokumentation, sonst fischen wir im Trüben. Nachhaltige Prävention ist nur möglich, wenn die Probleme bekannt sind. Aber entscheidend ist aus Sicht des Netzwerks vor allem die Dokumentation vor Ort – in den Kliniken, in den Ämtern, in den kommunalen Betrieben. Bei Kontaktaufnahmen stellen wir oft fest, dass die meisten gar nicht wissen, was konkret bei ihnen im Haus passiert. Das sollte Priorität haben. Ich kann Betroffene nur ermutigen, in die Kommunikation zu gehen und Vorfälle zu melden.

Wenn die Probleme bekannt sind: Wie sieht nachhaltige Prävention aus?

Über allem steht das Stichwort „Handlungssicherheit“. Heißt: üben, üben, üben! Die besten Konzepte nützen nichts, wenn sie niemand trainiert. Grundsätzlich erstreckt sich Prävention über verschiedene Ebenen, sie ist unter anderem personen-

bezogen. Wer Kundenkontakt hat, sollte sich mit folgenden Fragen befassen: Wie kommuniziere ich eigentlich? Wie gehe ich mit Kritik und Kontroversen um? Lasse ich mich hochschaukeln oder wirke ich deeskalierend? Und was mache ich, wenn eine Situation trotz allem eskaliert? Eine Option könnte sein, einen Alarmknopf zu drücken oder den Raum durch eine Fluchttür zu verlassen. Damit wären wir auf der technischen beziehungsweise baulichen Ebene.

Wie können Verantwortliche auf der organisatorischen Ebene vorgehen, wenn sie ein Präventionskonzept etablieren wollen?

Im Netzwerk unterscheiden wir zwischen drei Phasen. Zunächst sollte es um die Vorsorge gehen. Diese umfasst zum Beispiel Deeskalationstrainings oder das Einrichten von Alarmsystemen. Wichtig ist auch, dass Zugänge geregelt sind: Es gibt Rathäuser,

da können Sie ohne Kontrolle direkt zur Bürgermeisterin durchgehen. Dann geht es konkret ums Handling bei Sicherheitsstörungen: Wer kommt eigentlich, wenn jemand den Alarmknopf drückt? Der Büronachbar oder der Sicherheitsdienst? Und zuletzt sollte es eine umfassende Nachsorge geben. Welche Reaktionen folgen? Das Sozialamt in Wuppertal etwa verschickt Briefe, um klarzustellen, dass es bestimmte Verhaltensweisen nicht duldet – und macht damit sehr gute Erfahrungen.

Auf der Website von #sicherimDienst wird ein Ingenieur mit den Worten zitiert, dass es das Netzwerk eigentlich gar nicht geben sollte, die aktuelle Lage es jedoch erforderlich mache. Wie können wir als Gesellschaft darauf hinarbeiten, dass es gar nicht erst zu Übergriffen kommt?

Gegenseitiger Respekt sollte immer die Prämisse sein! Das gilt für die Bürgerinnen und Bürger, aber auch für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Wer mit autoritären Gedanken unterwegs ist und die Menschen als Bittsteller sieht, die sich einzureihen haben, vertritt eine Sichtweise, die längst der Vergangenheit angehört. Eine ähnliche Frage hat mir jemand auf einem Ärztekongress gestellt, wo ich Handlungsempfehlungen für das Gesundheitswesen gegeben habe: „Kann das Problem nicht einfach aufhören?“ Natürlich wäre das ideal. Bloß angesichts der aktuellen Entwicklung wäre es Wunschdenken, sich darauf zu verlassen, dass es von allein so kommt. Deshalb ist die Prävention ein so

wichtiger Bestandteil unserer Arbeit. Aber damit ist es noch nicht getan: Wir müssen die Ursachen genauer erforschen, um die gesellschaftliche Situation nachhaltig zu verbessern. Wenn es zu Übergriffen kommt, muss die Frage immer auch lauten: Was war der Kontext?

Wie kann eine solche Forschung aussehen?

In dem Projekt „AMBOSafe“ wurden Situationen, in denen es zu Übergriffen gekommen ist, umfassend analysiert. Was ist genau passiert? Wie sind die Beteiligten mit der Situation umgegangen? Was hat sich bewährt und was hätte man besser machen können? Entstanden ist ein Erfahrungsschatz, von dem heute das gesamte Netzwerk profitiert.

Nehmen wir an, jemand arbeitet in einer Behörde, in der die Prävention nur unzureichend ist. Was würden Sie der Person mit auf den Weg geben?

Mein wichtigster Rat: Machen Sie das Thema zum Thema! Das ist der erste Schritt. Wer am Ball bleibt und immer wieder hartnäckig nachfragt, wird Veränderungen bewirken, da bin ich mir ganz sicher. Stichwort Ärztekongress: Dort werden jetzt Gewaltschutztrainings angeboten.

Die Fragen stellte Christoph Dierking.

Übergriffe

Null Toleranz bei Gewalt gegen Frauen

Mehr als die Hälfte der Frauen im öffentlichen Dienst wurden schon einmal bei ihrer Arbeit beschimpft oder angegriffen.

Als wir 2023 die Fachtagung zu Gewalt gegen Frauen im öffentlichen Dienst veranstaltet haben, hätten wir nicht erwartet, welchen Nachhall die Veranstaltung haben würde“, berichtet Milanie Kreuzt, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende. Bereits im Vorlauf seien die Resonanz und der Redebedarf zu dem Thema enorm gewesen. „Auf der Fachtagung hatten wir volles Haus. An der Podiumsdiskussion herrschte großes Interesse, wir konnten nicht ansatzweise alle Wortmeldungen aufnehmen. In den Monaten danach haben wir immer noch regelmäßig Rückmeldungen von Beschäftigten bekommen, die Opfer von Gewalt an ihrem Arbeitsplatz geworden waren oder erfolgreiche Gegenmaßnahmen ergriffen hatten. Das hat uns gezeigt, dass das Thema ein Dauerbrenner ist. Aber auch, dass der Kampf gegen Gewalt ein Dauerlauf ist.“

58 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Laut einer dbb Bürgerbefragung, die 2023 in Zusammenarbeit mit forsa durchgeführt wurde, wurden 56 Prozent der Frauen im öffentlichen Dienst schon einmal während ihrer Tätigkeit behindert, beschimpft oder tätlich angegriffen. Noch detaillierter hatte eine Studie, die der dbb gemeinsam mit dem DGB und der Universität Speyer im Auftrag des BMI 2022 durchgeführt hatte, Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst untersucht. Eines der Ergebnisse war, dass Frauen dreimal so häufig von sexueller Belästigung betroffen sind wie Männer.

Auf der Fachtagung hatte Dr. Sabine Jenner, Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Charité Berlin, die Psychologie hinter sexueller Belästigung erklärt: „Sexuelle Belästigung ist ein Ausdruck von Kontrolle und Demütigung und wird bewusst oder unbewusst eingesetzt, um Macht zu demonstrieren.“ Besonders verbreitet sei sie dort, wo Frauen durch fehlende Strukturen und Tabuisierung des Phänomens kaum eine Chance haben, sich erfolgreich zu wehren.

Rechtliche Schritte gegen sexuelle Belästigung

Was viele nicht wissen: Auch sexuelle Belästigung ist Diskriminierung und fällt somit in den Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Damit haben Betroffene eine Möglichkeit, rechtlich gegen die Angriffe vorzugehen. Allerdings nutzen sie diesen Weg nur selten. Denn nach der aktuellen Regelung im AGG bleiben nur zwei Monate Zeit, um Ansprüche geltend zu machen. „Diese Frist ist viel zu kurz“, kritisiert die dbb frauen Chefin. „Betroffene brauchen viel mehr Zeit, um die nötige Kraft und den

Mut aufzubauen, einen Vorfall zu melden.“ Die dbb frauen sind beim Thema AGG in engem und ständigem Austausch mit der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes.

Frauen bereitet es Schwierigkeiten, Vorfälle zu melden, wenn die Übergriffe aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen kommen. Kreuzt weiter: „Betroffene fürchten, dass eine Meldung schlimmere Konsequenzen für sie selbst hat als für die Täterinnen und Täter. Zum Beispiel, dass ihnen nicht geglaubt wird und sie am Ende berufliche Nachteile erleiden. Leider werden diese Szenarien zu oft Realität.“

Viel gewonnen sei bereits mit klarer Kommunikation: „Wenn wir Gewalt gegen Frauen effektiv bekämpfen wollen, müssen wir damit anfangen, Fehlverhalten klar zu benennen“, fordert Kreuzt. „Wir dürfen physische, verbale und sexuelle Gewalt nicht kleinreden, sondern müssen den Opfern beistehen.“ Dienststellen müssen Dienstvereinbarungen zu diesem Thema haben, klar darüber informieren, an wen sich Betroffene wenden können, wie die Prozesse ablaufen und welche Konsequenzen Übergriffe für Täterinnen und Täter nach sich ziehen. Nach einer Umfrage der ADS kennt beispielsweise nur die Hälfte der Befragten die Maßnahmen ihrer Arbeitsstelle gegen sexuelle Belästigung, und nur ein Drittel weiß von einer Ansprechperson.

„Es ist die Pflicht der Arbeitgebenden, Maßnahmen zur Prävention einzurichten, klare Leitlinien und niedrigschwellige Ansprechstellen für den Umgang zu schaffen und Fehlverhalten konsequent zu ahnden“, appelliert die dbb frauen Chefin. „Jeder Angriff – in welcher Form auch immer – ist ein Angriff zu viel. An allen Arbeitsstellen muss null Prozent Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing gelten.“

dsc

Care-Arbeit bei Frauen

Faire Arbeitsbedingungen statt Teilzeitfalle



Frauen investieren 44,3 Prozent mehr Zeit in Care-Arbeit als Männer und 84 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen – das bleibt nicht ohne Folgen. Die dbb jugend fordert ein Umdenken.

Model Foto: Colourbox.de

Teilzeitarbeit kann zu Nachteilen führen. Wer weniger arbeitet, verdient nicht bloß weniger, sondern zahlt auch weniger Beiträge in die Rentenversicherung ein, was die Gefahr von Altersarmut erhöht. Hinzu kommt: Mitunter setzen Arbeitgebende Teilzeitarbeit mit geringer Motivation gleich, was Karrierechancen schmälert. „Das ist ein Missstand, der insbesondere Frauen betrifft“, sagt Daria Abramov, stellvertretende Vorsitzende der dbb jugend, mit Blick auf den Frauentag 2025 am 8. März 2025. „Wir müssen gesellschaftlich umdenken, dürfen nicht an veralteten Rollenbildern festhalten und müssen für eine faire Verteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern sorgen.“ Die Statistik spricht eine eindeutige Sprache. Von insgesamt 5,27 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeiten 1,85 Millionen in Teilzeit. Davon sind knapp 84 Prozent Frauen. In absoluten Zahlen: 1,42 Millionen. Das geht aus dem Monitor 2025 hervor.

Care-Arbeit und Arbeitswelt vereinen

Es gibt zahlreiche Gründe, weshalb Menschen in Teilzeit arbeiten. Dazu gehören Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen und oft auch der Wunsch, Familien- und Berufsleben unter einen Hut zu bekommen. „Care-Arbeit und Arbeitswelt müssen sich besser vereinen lassen, als es aktuell der Fall ist“, unterstreicht Abramov. „In der Praxis ist es so, dass Frauen stärker mit Nachteilen konfrontiert sind, weil sie die meiste Care-Arbeit leisten.“ In Deutschland investieren sie dafür 44,3 Prozent mehr Zeit als Männer. Das belegen Zahlen des Statistischen Bundesamts. Um die Situation zu verbessern, fordert die dbb jugend, mit den nachfolgenden Maßnahmen gegenzusteuern. Sie zielen darauf ab, insgesamt für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu sorgen. Auch Männer können profitieren.

Mehr Top-Sharing ermöglichen: Bei diesem Konzept teilen sich Teilzeitbeschäftigte Führungspositionen. Nicht selten schrecken qualifizierte und motivierte Arbeitnehmende wegen familiärer

Verpflichtungen davor zurück, mehr Verantwortung zu übernehmen. Zum einen kann sich das perspektivisch negativ auf Karrierechancen auswirken. Und zum anderen bleiben auch für den Staat als Arbeitgeber wertvolle Ressourcen ungenutzt. „Top-Sharing ist ein Modell, von dem beide Seiten profitieren“, unterstreicht Sandra Heisig, erste stellvertretende Vorsitzende der dbb jugend. „Deshalb fordern wir den Ausbau solcher Angebote, um jungen Frauen neben der Care-Arbeit Führungspositionen zu ermöglichen, die Belastung von Führungskräften in Teilzeit zu verringern und unabhängig von Wochenstunden die Bestenauslese zu gewährleisten.“

Maximale Flexibilität sicherstellen: Das Kind in die Kita bringen, bei pflegebedürftigen Angehörigen vorbeischauen, einen Arztbesuch oder Behördengang erledigen – die dbb jugend sieht Homeoffice und mobiles Arbeiten als wirksame Instrumente, um Care-Arbeit und Berufsleben in Einklang zu bringen. Heisig: „Klar ist natürlich, dass dabei auch die Gegebenheiten im Job berücksichtigt werden müssen.“

Kinderbetreuung muss sich verbessern

Doch was ist mit Frauen, die gar nicht in Teilzeit arbeiten wollen oder es sich finanziell nicht leisten können? „Um mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu schaffen, müssen wir mehr in Kitas investieren“, sagt Sandra Heisig. Der öffentliche Dienst und seine privatisierten Bereiche müssten das Angebot von Ganztagsbetreuungsplätzen weiter ausbauen. Im Vergleich zur freien Wirtschaft bestehe Nachholbedarf. Klar sei, dass sich die Versäumnisse der Vergangenheit nicht von einem Tag auf den anderen korrigieren lassen, resümiert die Gewerkschafterin. „Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen steigt schneller als das Angebot, leider oft zum Nachteil von berufstätigen Frauen.“ Deshalb plädiert die dbb jugend für flexible Lösungen: „Auch Eltern-Kind-Büros können ein Weg sein, um es Müttern einfacher zu machen.“ *cdi*

Neue Intergroup im Europäischen Parlament

Krisenbewältigung in der EU wird gestärkt

Die CESI hat die Gründung einer neuen Intergroup zum Katastrophenmanagement erreicht – ein wichtiger Schritt für den Schutz von Rettungskräften in Europa.



Model Foto: PetraD/Colourbox.de

Im Europäischen Parlament wurde kürzlich die Intergroup „Krisenbewältigung, Katastrophenmanagement und Zivilschutz“ ins Leben gerufen – ein Erfolg, der maßgeblich durch die Initiative der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) und die Unterstützung des EU-Parlamentariers Grégory Allione (Renew Europe, Frankreich) zustande kam. Diese neue Plattform soll dazu beitragen, die Krisenbewältigung in der EU zu verbessern sowie die Rechte von Rettungsdiensten und zivilen Schutzkräften auf europäischer Ebene zu stärken.

Eine neue Ära der Krisenbewältigung

Die Intergroup verfolgt das Ziel, die europäische Koordination in der Krisenbewältigung zu verbessern und die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten in Krisenzeiten zu intensivieren. Insbesondere sollen der Schutz und die Anerkennung von Feuerwehrleuten, Ehrenamtlichen und anderen Akteuren im Zivilschutz gestärkt werden. „Die Gründung dieser Intergroup ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einer effektiveren und gerechteren Krisenbewältigung in der EU“, betont Volker Geyer, CESI-Vizepräsident und stellvertretender Vorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion. „Es zeigt, dass die Herausforderungen des Katastrophenmanagements in Europa ernst genommen werden und wir als Gewerkschaften die richtigen politischen Schritte einfordern.“

Die Intergroup soll unter anderem die Arbeitsbedingungen der Einsatzkräfte und Rettungsdienste verbessern sowie ein stärkeres

Augenmerk auf die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und der Zivilgesellschaft legen. „Die erschütternden Ereignisse wie die tragische Dana-Flut in Spanien verdeutlichen die Dringlichkeit eines funktionierenden, europäischen Krisenmanagements“, so Geyer weiter. „Die Errichtung dieser Intergroup ist eine Antwort auf die Notwendigkeit, unsere Krisenbewältigung auf allen Ebenen zu verbessern.“

Die neue Intergroup wurde mit breiter Unterstützung durch Mitglieder des Europäischen Parlaments ins Leben gerufen, darunter EU-Parlamentarier wie Pascal Arimont (EPP, Belgien), Christophe Clergeau (S&D, Frankreich) und Matej Tonin (EPP, Slowenien). Gemeinsam mit Grégory Allione werden sie die Intergroup künftig leiten. „Die europäische Zusammenarbeit im Zivilschutz ist wichtiger denn je“, erklärt Geyer. „Mit der Etablierung dieses Forums können wir die politischen Rahmenbedingungen für den Zivilschutz in Europa entscheidend verbessern.“

Maßnahmenpaket in Arbeit

„Die Intergroup wird in den kommenden Monaten und Jahren konkrete Maßnahmen erarbeiten, um die Krisenbewältigung in der EU zu stärken und die Arbeitsbedingungen der Helfer zu verbessern. Der dbb und die CESI werden in diesem Kontext auch weiterhin unermüdlich dafür sorgen, dass die Stimme der Rettungs- und Einsatzkräfte in Brüssel gehört wird“, so Geyer.

CESI mit neuem Webauftritt



Die CESI hat ihren Internetauftritt modernisiert. Aktuelle Informationen zur europäischen Gewerkschaftsarbeit in zeitgemäßem Gewand finden Sie ab sofort auf www.cesi.org.

Klaus Heeger, Generalsekretär der CESI, ergänzt: „Die Schaffung dieser Intergroup ist ein bedeutender Schritt in die richtige Richtung. Sie bietet den zivilen Schutzkräften und Rettungsdiensten in Europa eine Plattform, um ihre Anliegen auf europäischer Ebene zu vertreten. Für uns als CESI ist es von größter Bedeutung, dass die Interessen dieser unverzichtbaren Berufsgruppen nicht nur gehört, sondern auch aktiv gefördert werden. Wir setzen uns dafür ein, dass ihre Arbeitsbedingungen und ihre Sicherheit in Krisenzeiten auf höchstem Niveau gewährleistet sind.“

Beamte – Fragen und Antworten

Wird die Pflege von Angehörigen beim Ruhegehalt berücksichtigt?

Viele Beamtinnen und Beamte reduzieren ihre Arbeitszeit, um einen nahen Angehörigen zu pflegen. Da Freistellungszeiten für Pflege nicht ruhegehaltsfähig sind und zugleich auch eine Verringerung der späteren Altersversorgung zur Folge haben, wird dies durch zusätzliche Rentenansprüche oder einen Pflegezuschlag zum Ruhegehalt ausgeglichen. Voraussetzung für den Pflegezuschlag ist zunächst, dass eine Beamtin/ein Beamter rentenversicherungspflichtig wird, weil sie/er eine pflegebedürftige Person mit mindestens Pflegegrad 2 zumindest zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage, häuslich und nicht erwerbsmäßig gepflegt hat (§ 3 Satz 1 Nummer 1a SGB VI). Auch darf die während der Pflege noch ausgeübte hauptberufliche Erwerbstätigkeit einen Umfang von 30 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Die Pflegeversicherung entrichtet bei Vorliegen der Voraussetzungen Pflichtbeiträge an die gesetzliche Rentenversicherung; die Pflegezeiten werden im Rentenversicherungsverlauf aufgenommen. Für diese Pflegezeiten erhält man später eine Rente neben dem Ruhegehalt. Dies gilt allerdings nur für den Fall, dass die Beamtin/der Beamte

insgesamt die Wartezeit (60 Monate mit Pflichtbeitragszeiten) in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat.

Sofern auch mit den Zeiten der Pflege die Wartezeit für den Bezug einer Rente nicht erfüllt ist, leistet der Dienstherr nach Eintritt in den Ruhestand stattdessen einen gesonderten Pflegezuschlag zum Ruhegehalt. Dieser Pflegezuschlag gilt im Hinblick auf die Regelungen beim Zusammentreffen mit weiteren Einkünften rechnerisch als Teil des Ruhegehalts. Die aus der Pflege Tätigkeit resultierenden späteren Alterssicherungsansprüche hängen davon ab, welche Leistungen seitens des Pflegebedürftigen bezogen wurden und welcher Grad der Pflegebedürftigkeit vorgelegen hat. Für ein Jahr nicht erwerbsmäßiger Pflege erhöht sich eine monatliche Rente um einen Betrag von aktuell zwischen etwa 7 und 37 Euro. Ein stattdessen gezahlter Pflegezuschlag zum Ruhegehalt wird in unmittelbarer Anwendung der genannten sozialrechtlichen Beträge oder alternativ mittels eigener beamtenrechtlicher Regelungen in vergleichbarer Größenordnung gewährt.

Model Foto: Colourbox.de

wa

Aus dem Personalratsalltag – wir für euch.



Rechtsstellung freigestellter Personalratsmitglieder

Eine Vollfreistellung bewirkt, dass das betreffende Personalratsmitglied von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung entbunden ist. Bei Teilfreistellung anteilmäßig. Die weiteren Rechte und Pflichten aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis bleiben dem gegenüber bestehen. Für freigestellte Personalratsmitglieder gelten grundsätzlich auch Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Daher nehmen auch freigestellte Personalratsmitglieder grundsätzlich an der in der Dienststelle geltenden Zeiterfassung teil. Auch die Gewährung von Urlaub erfolgt nach den allgemeinen Vorschriften für Beamte und Arbeitnehmer.

Freigestellten Personalratsmitgliedern stehen auch nicht mehr Rechte zu als nicht oder nur teilfreigestellten Personalratsmitgliedern. Einem freigestellten Personalratsmitglied sind die vollen Dienstbezüge/das volle Arbeitsentgelt sowie Zuschläge und Zulagen, die es erhalten hätte, wenn es gearbeitet hätte, weiterzuzahlen (zum Beispiel Erschwerniszuschläge). Lediglich Gelder, die einen Ersatz für Aufwendungen darstellten, die das Personalratsmitglied während der Freistellung eben nicht hat, fallen weg (Wegegelder, Schmutzzulagen). Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen.

so

Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung

Gegen Ageismus, für gutes Altern

Auf der Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung am 17. und 18. März 2025 im dbb forum berlin wurde der 9. Altersbericht der Bundesregierung im Detail vorgestellt.

Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung, berichtete über die Gründung der Seniorenorganisation innerhalb der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) und gab einen Überblick über die jüngsten politischen Aktivitäten der dbb Senioren. Die Mitglieder der Hauptversammlung verabschiedeten zudem die Position „Bildung für ältere Menschen“. Darin wird Bildung im Alter – sei es wissenschaftlich, kulturell oder politisch – als wesentlicher Bestandteil eines guten Alterns hervorgehoben.



Horst Günther Klitzing



Frank Berner

derte Berner. Nur so könne eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe aller Älteren ermöglicht und ein gutes Altern gesichert werden. Der Soziologe, der am Deutschen Zentrum für Altersfragen zu Altersbildern und zur lokalen Sozialpolitik forscht, betonte, dass die Ergebnisse des Altersberichts teils kontrovers diskutiert wurden. Sie seien jedoch stets mit konkreten Handlungsempfehlungen an die Bundesregierung verbunden.

Dr. Frank Berner, Leiter der Geschäftsstelle für die Altersberichte, erläuterte die Entstehung und Schwerpunkte des im Januar veröffentlichten 9. Altersberichts der Bundesregierung. Ein zentraler Aspekt seines Vortrags auf der Hauptversammlung war das Thema Ageismus und die Diskriminierung älterer Menschen. Diese Problematik sei tief in gesellschaftlichen Altersbildern verankert. Die Benachteiligung durch Stereotype oder starre Altersgrenzen werde vielen Älteren selbst kaum bewusst. „Jeder kann betroffen sein. Deshalb muss die Gesellschaft für Ageismus sensibilisiert werden. Alter gehört als Diskriminierungsmerkmal ins Grundgesetz“, for-

dbb Vize Volker Geyer, Verhandlungsführer des dbb in den laufenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen, berichtete über die Verhandlungen, die sich in der Schlichtungsphase befinden. Der Ausgang sei weiterhin offen. Zudem skizzierte er, wie sich der dbb nach der Bundestagswahl positionieren wolle. Im Mittelpunkt stünden dabei ein starker öffentlicher Dienst, das Bekenntnis zum Berufsbeamtentum, die Ablehnung einer Bürgerversicherung, die Stabilität der Renten, der Erhalt und Ausbau der Infrastruktur sowie die Stärkung der Mitbestimmung. Darüber hinaus erläuterte Geyer die Rolle des dbb in der „Initiative für einen handlungsfähigen Staat“. Diese setzt sich für umfassende Reformen zur Steigerung der Effizienz und Bürgernähe der deutschen Verwaltung ein. ■

Urteil des Monats

Die Krankenschreibung aus dem Ausland gilt

Eine im Nicht-EU-Ausland ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat grundsätzlich denselben Beweiswert wie eine deutsche. Allerdings kann der Beweiswert durch die Gesamtumstände infrage gestellt werden, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 5. Januar 2025 entschied (Az.: 5 AZR 284/24).

Der Kläger, ein Lagerarbeiter, reichte mehrfach unmittelbar vor oder nach Urlaubstagen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein. 2022 verbrachte er seinen Urlaub in Tunesien. Am 7. September meldete er seine bis zum 30. September andauernde Arbeitsunfähigkeit und legte ein französischsprachiges ärztliches Attest vor, das eine 24-tägige häusliche Ruhe und ein Reiseverbot anordnete. Dennoch buchte er am Folgetag ein Fährticket für den 29. September und reiste an diesem Tag zurück nach Deutschland. Nach seiner Rückkehr legte er eine deutsche Erstbescheinigung vor, die seine Arbeitsunfähigkeit bis zum 8. Oktober bestätigte. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung, da sie das Attest aus Tu-

nesien nicht als ausreichenden Nachweis ansah. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht gab ihr statt. Das BAG hob dieses Urteil jedoch auf. Zwar haben Bescheinigungen aus dem Nicht-EU-Ausland grundsätzlich denselben Beweiswert, allerdings müssen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit umfassend gewürdigt werden. Das BAG sah solche Zweifel gegeben, da der Kläger trotz bescheinigter Reiseunfähigkeit seine Rückreise frühzeitig plante und in der Vergangenheit auffällig oft nach Urlaubszeiten krankgeschrieben war. Der Kläger trägt daher die volle Beweislast für seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit gemäß § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz.

privat-patienten.de

Das Serviceportal der PKV

Selbst wer seit Jahren mit Beihilfe privat versichert ist, stellt vermutlich fest: Es fehlt immer wieder an Wissen darüber, was, wo und wie von der privaten Krankenversicherung (PKV) bezahlt wird und welche Rechte und Ansprüche Privatpatientinnen und -patienten im Allgemeinen haben. Hier setzt das PKV-Serviceportal an.

Unter www.privat-patienten.de informiert der Verband der Privaten Krankenversicherung umfassend über Grundsatzfragen wie auch aktuelle Themen. Zudem bietet das Portal die Services Krankenhaussuche, Arzneimittelsuche und eine formale Arztrechnungsprüfung. Von der Grundstruktur seiner Menüführung her richtet sich privat-patienten.de an die Versicherten als Patientinnen und Patienten. Das Menü ist in die fünf Bereiche „Beim Arzt“ (inklusive zahnärztliche Behandlung), „Beim Therapeuten“ (nicht ärztliche Psychotherapie, Heilmittel wie Physiotherapie und Logopädie sowie Heilpraktikerbehandlung), „Im Krankenhaus“, „Arzneien und Hilfsmittel“ sowie „Pflege“ untergliedert. Hier wird allgemein beschrieben, welche Leistungen die PKV grundsätzlich erstattet und wie die Abrechnung von Leistungen funktioniert.



Umgang mit der Arztrechnung

Im Bereich „Beim Arzt“ finden Interessierte unter anderem eine Übersicht, welche Elemente eine Arztrechnung enthalten muss. Abgebildet sind auch Abrechnungsvereinbarungen, die der PKV-Verband, die Beihilfe und die Ärzteschaft für bestimmte Leistungen getroffen haben, die nicht in der Gebührenordnung für Ärzte abgebildet sind (zum Beispiel Videosprechstunden). Ergänzt wird das Ganze durch Serviceartikel, die spezielle Fragen aufgreifen. So erfährt man, welche Fristen bei Arztrechnungen für die Praxis, die Versicherten und die PKV gelten oder wann höhere Gebührensätze für die ärztliche Behandlung verlangt werden dürfen. Für Informationen darüber, wie sie selbst eine Arztrechnung prüfen können, können die Versicherten auch über eine Eingabemaske Rechnungsdaten eingeben und sich anzeigen lassen, ob die Abrechnung formal korrekt ist.

Zimmerpreise im Krankenhaus

Wer im Krankenhaus besondere Leistungen wie Chefarztbehandlung oder Einbettzimmer wünscht, kann vor Behandlungsbeginn eine entsprechende Vereinbarung mit dem Krankenhaus treffen. privat-patienten.de erläutert, welche Bedingungen für eine chefärztliche Behandlung und Abrechnung gelten. Außerdem wird den Versicherten ein Einblick geboten, welcher Komfort und Service bei der Wahlleistung Unterkunft möglich ist. Die Zimmer-

preise werden zwischen dem PKV-Verband und den Krankenhäusern verhandelt. Wie sie grundsätzlich zustande kommen, ist ebenfalls Thema der Website. Als besonderen Service bietet das Portal eine eigene Krankenhaussuche an. Im Unterschied zu anderen Suchportalen sind hier für jedes Krankenhaus die vereinbarten Zimmerpreise hinterlegt.

Aktuelles und Hintergrundinformationen

Die Autorinnen der Website greifen gezielt weiterführende und ergänzende Themen auf, darunter: Was sollten privat versicherte Schwangere wissen? Wie ist der Stand bei E-Rezept und elektronischer Patientenakte für Privatversicherte? Verschiedene Artikel beantworten Fragen rund um das Thema PKV-Beitrag und Beitragserhöhungen. Neuerungen für Privatversicherte, wie etwa die RSV-Prophylaxe, werden ebenso vorgestellt wie der neue PKV-Ombudsmann Rainer Schlegel, der im Herbst 2024 die Schlichtungsstelle der PKV übernommen hat. Eine Artikelreihe befasst sich zudem konkret mit der Versicherung von Beamten, Beamten und ihren Angehörigen sowie dem Vorgehen bei Wegfall der Beihilfe. Auf jeder Seite des Portals werden Artikel angeteasert. Darüber hinaus sind sie leicht über die Suchfunktion zu finden. ■

Dank Newsletter auf dem Laufenden bleiben

Etwa einmal im Monat versendet die Redaktion des Serviceportals einen Newsletter. Er bietet einen Überblick über neue und aktualisierte Artikel und verweist auf weitere interessante Informationen, die die Verbandswebsite www.pkv.de, die Stiftung Gesundheitswissen oder andere mit dem PKV-Verband verbundene Einrichtungen veröffentlicht haben. Unter www.privat-patienten.de/newsletter kann der Newsletter ganz einfach bestellt werden. Lediglich die eigene E-Mail-Adresse ist einzugeben.

